



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

SESSION ORDINAIRE 2022-2023

22 NOVEMBRE 2022

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

PROJET D'ORDONNANCE

**portant assentiment à
la Convention n° 190 sur la violence
et le harcèlement dans le monde du
travail, adoptée par l'Organisation
internationale du Travail lors de
sa 108^e session le 21 juin 2019**

Exposé des motifs

I. Introduction

La Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail a été adoptée le 21 juin 2019. Elle est entrée en vigueur le 25 juin 2021.

Il s'agit du premier instrument international qui reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre.

La Convention est donc particulièrement novatrice puisqu'elle reconnaît que la violence et le harcèlement fondés sur le genre constituent un problème systémique qui trouve sa source dans des rapports de pouvoir inégaux au sein de la société et dans le monde du travail.

Par conséquent, la Convention n° 190 demande aux États membres d'adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, afin de prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

GEWONE ZITTING 2022-2023

22 NOVEMBER 2022

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

ONTWERP VAN ORDONNANTIE

**houdende instemming met
het Verdrag nr. 190 betreffende
geweld en intimidatie in de wereld
van werk, aangenomen door de
Internationale Arbeidsorganisatie in
haar 108^{ste} zitting op 21 juni 2019**

Memorie van toelichting

I. Inleiding

Het Verdrag nr. 190 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) betreffende geweld en intimidatie op het werk is op 21 juni 2019 aangenomen. Het is op 25 juni 2021 in werking getreden.

Het is het eerste internationale instrument dat het recht van éénieder erkent op een wereld van werk zonder geweld en intimidatie, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie.

Het Verdrag is daarom bijzonder vernieuwend in die zin dat het erkent dat geweld en intimidatie op grond van geslacht een structureel probleem is dat geworteld is in ongelijke machtsverhoudingen in de samenleving en in de wereld van werk.

Daarom verzoekt Verdrag nr. 190 de Lidstaten een inclusieve, genderbewuste en geïntegreerde aanpak te volgen om geweld en intimidatie op het werk te voorkomen en uit te bannen.

Les normes de la Convention sont complétées par la recommandation n° 206. La recommandation n'est pas contraignante mais elle vient compléter et concrétiser les dispositions de la Convention.

II. Contenu

Dans son préambule, l'OIT affirme que la violence et le harcèlement constituent une menace pour l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec un travail décent. L'OIT souligne l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité humaine afin de prévenir la violence et le harcèlement.

I. Définitions

L'article 1^{er} définit les termes suivants : « violence et harcèlement » et « violence et harcèlement fondés sur le genre ».

II. Champ d'application

En vertu de l'article 2, la Convention protège tous les travailleurs, quel que soit leur statut contractuel, notamment les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, etc. La Convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

L'article 3 décrit les moments et les lieux où la Convention s'applique. Il s'agit non seulement du lieu de travail en lui-même, mais également du domicile en cas de télétravail, des lieux de pauses, de repas, des sanitaires, vestiaires, ... La Convention s'applique aussi à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail. Les trajets entre le domicile et le lieu de travail sont également couverts.

III. Principes fondamentaux

L'article 4 stipule que tout État membre qui ratifie la présente Convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit à un monde du travail exempt de violence et d'intimidation. Une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre est définie conformément à la législation et aux circonstances nationales et en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Cet article décrit également ce que cette approche devrait inclure.

Chaque membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que promouvoir le travail décent. Les principes et droits fondamentaux sont la liberté d'association et la reconnaissance

De normen van het Verdrag worden aangevuld met Aanbeveling nr. 206. De aanbeveling is niet bindend, maar vult de bepalingen van het verdrag aan en geeft er inhoud aan.

II. Inhoud

In de preambule stelt de IAO dat geweld en intimidatie een bedreiging vormen voor gelijke kansen en onaanvaardbaar en onverenigbaar zijn met waardig werk. De IAO wijst op het belang van een werkcultuur die gebaseerd is op wederzijds respect en menselijke waardigheid, om geweld en intimidatie te voorkomen.

I. Definities

Artikel 1 definieert de volgende begrippen : « geweld en intimidatie » en « gendergerelateerd geweld en intimidatie ».

II. Toepassingsgebied

Krachtens artikel 2 beschermt het Verdrag alle werknemers, ongeacht hun contractuele status, met inbegrip van stagiairs en leerlingen, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, vrijwilligers, werkzoekenden, enz. Het Verdrag is van toepassing op alle sectoren, zowel de private als de openbare sector, zowel in de formele als de informele economie, en zowel in stedelijke als in plattelandsgebieden.

Artikel 3 beschrijft de tijden en plaatsen waarop het Verdrag van toepassing is. Dit omvat niet alleen de werkplek zelf, maar ook de woning in geval van telewerk, pauze- en maaltijdruimten, sanitaire voorzieningen, kleedruimten, enz. Het Verdrag is ook van toepassing ter gelegenheid van werkgerelateerde verplaatsingen, reizen, opleidingen, evenementen of sociale activiteiten. Ook het woon-werkverkeer van en naar het werk wordt gedekt.

III. Basisbeginselen

Artikel 4 stelt dat elke Lidstaat dat dit Verdrag ratificeert, het recht op een arbeidswereld zonder geweld en intimidatie moet eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken. In overeenstemming met de nationale wetgeving en omstandigheden en in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, wordt een inclusieve, geïntegreerde en genderbewuste aanpak vastgelegd. Dit artikel beschrijft ook wat deze aanpak moet omvatten.

Elke Lidstaat dient de fundamentele beginselen en rechten op het werk te eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken, alsook waardig werk te bevorderen. De fundamentele beginselen en rechten zijn de vrijheid van

effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (article 5).

Selon l'article 6, chaque État membre doit établir des lois, des règlements et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession.

IV. Protection et prévention

Chaque État membre doit établir des lois et des règlements définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre (article 7). Des mesures appropriées doivent également être prises (art. 8).

Chaque État membre doit également adopter des lois et règlements prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées, proportionnées à leur capacité de contrôle, pour prévenir la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre (art. 9).

V. Moyens de recours et de réparation

Chaque État membre devra suivre et faire appliquer le respect des lois et réglementations nationales concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les États membres garantiront un accès facile à des moyens de recours appropriés et efficaces et à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends sûrs, équitables et efficaces. Le cas échéant, des sanctions sont prévues. Les victimes doivent avoir accès à des mécanismes de plaintes et de règlement des différends, à un soutien, à des services et des moyens de recours prenant en compte la dimension de genre, sûrs et efficaces. Les exigences en matière de vie privée et de confidentialité ne doivent pas faire l'objet d'abus. Tout État membre doit veiller à ce que l'inspection du travail et, le cas échéant, d'autres autorités compétentes, soient habilitées à traiter de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (art. 10).

VI. Orientations, formation et sensibilisation

Chaque État membre s'efforce, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, de traiter de la violence et du harcèlement dans les politiques nationales pertinentes et de prendre des initiatives, notamment des campagnes de sensibilisation. Les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, ainsi que les autorités compétentes, doivent bénéficier d'orientations, de ressources, de formations ou d'autres outils (article 11).

vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, de uitbanning van alle vormen van gedwongen en verplichte arbeid, de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van discriminatie in arbeid en beroep (art. 5).

Volgens artikel 6 moet elke Lidstaat wetten, regelgeving en beleidsmaatregelen opstellen ter waarborging van het recht op gelijkheid en non-discriminatie in arbeid en beroep.

IV. Bescherming en preventie

Elke Lidstaat stelt wetten en regelgeving op om geweld en intimidatie op het vlak van werk, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimatie, te definiëren en verbieden (art. 7). Daarnaast dienen ook passende maatregelen te worden genomen (art. 8).

Ook stelt elke Lidstaat wetten en bepalingen op die werkgevers verplichten om passende maatregelen te nemen die in verhouding staan tot hun controlemogelijkheid om geweld en intimidatie met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, te voorkomen (art. 9).

V. Handhaving en rechtsmiddelen

Elke Lidstaat dient toe te zien op de naleving van de nationale wet- en regelgeving inzake geweld en intimidatie op het vlak van werk en deze naleving af te dwingen. De Lidstaten zorgen voor gemakkelijke toegang tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen en veilige, eerlijke en doeltreffende mechanismen en procedures voor rapportage en geschillenbeslechting. Desgevallend dienen sancties te worden voorzien. Slachtoffers dienen toegang te hebben tot genderbewuste, veilige en doeltreffende klachten en geschillenbeslechtingsmechanismen, ondersteuning, diensten en rechtsmiddelen. Er mag geen misbruik worden gemaakt van de vereisten inzake privacy en vertrouwelijkheid. Elke Lidstaat zorgt dat de arbeidsinspecties en desgevallend andere relevante instanties bevoegd zijn om geweld en intimidatie in de arbeidswereld aan te pakken (art. 10).

VI. Begeleiding, opleiding en bewustmaking

Elke Lidstaat streeft ernaar om in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties geweld en intimidatie aan te pakken in het relevante nationale beleid en initiatieven te nemen waaronder bewustmakingscampagnes. Werkgevers, werknemers en hun organisaties, alsook de bevoegde autoriteiten dienen begeleiding, middelen, opleiding of andere instrumenten ter beschikking te krijgen (art. 11).

VII. Méthodes d'application

L'article 12 décrit les différentes méthodes d'application. Les dispositions de la présente Convention sont appliquées, entre autres, par des lois et règlements, par l'extension ou l'adaptation des mesures existantes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et par l'élaboration de mesures spécifiques si nécessaire.

VIII. Dispositions finales

Les dispositions finales traitent, entre autres, de l'enregistrement (art. 13), de l'entrée en vigueur (art. 14), de la dénonciation (art. 15), de la notification (art. 16), de la communication au Secrétaire général des Nations unies (art. 17), des rapports sur l'application de la Convention (art. 18), de la révision (art. 19) et des langues officielles (art. 20).

III. Caractère mixte

Lors de sa réunion du 11 février 2020, le groupe de travail sur les traités mixtes (GTTM), un organe consultatif de la Conférence interministérielle sur la politique étrangère (CIPE), a établi le caractère mixte. Tant le Gouvernement fédéral que les régions et les communautés sont compétents.

Conformément à l'article 6, § 1^{er}, IX de la Loi spéciale de réformes institutionnelles, les régions sont compétentes en matière de politique de l'emploi. Les articles 6, 7 et 10 de la Convention reflètent, en autres, cette compétence. Les régions sont également compétentes en matière de politique d'égalité des chances.

Tout d'abord, il convient de se référer à l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Les articles 6 et 7, § 1^{er}, de l'ordonnance consacrent le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et le principe d'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte.

L'article 4, 4^o, de l'ordonnance définit la notion de harcèlement comme le comportement indésirable qui est lié à l'un des motifs de discrimination directe, et qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'article 16 de l'ordonnance habilite le Gouvernement bruxellois à désigner les fonctionnaires chargés de contrôler

VII. Toepassingsgebied

Artikel 12 beschrijft de verschillende toepassingswijzen. De bepalingen van dit Verdrag worden onder meer toegepast via wet- en regelgeving, de uitbreiding of aanpassing van bestaande maatregelen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en de ontwikkeling van specifieke maatregelen waar nodig.

VIII. Slotbepalingen

De slotbepalingen betreffen onder meer de registratie (art. 13), de inwerkingtreding (art. 14), de opzegging (art. 15), de notificatie (art. 16), de communicatie aan de secretaris-generaal van de Verenigde Naties (art. 17), de verslaggeving over de toepassing van het Verdrag (art. 18), de herziening (art. 19) en de officiële talen (art. 20).

III. Gemengd karakter

Tijdens zijn vergadering van 11 februari 2020 legde de Werkgroep gemengde verdragen (WGGV), adviesorgaan van de Interministeriële Conferentie Buitenlands Beleid (ICBB), het gemengde karakter vast. Zowel de federale overheid als de gewesten en de gemeenschappen zijn bevoegd.

Overeenkomstig artikel 6, § 1, IX van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen zijn de gewesten bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid. Deze bevoegdheid komt onder meer tot uiting in de artikelen 6, 7 en 10 van het Verdrag. De gewesten zijn ook bevoegd voor het gelijkkansenbeleid.

Eerst en vooral kan verwezen worden naar de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling.

De artikelen 6 en 7, lid 1, van de ordonnantie leggen het beginsel van gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en van het verbod van elke rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie vast.

Artikel 4, 4^o, van de ordonnantie definieert intimidatie als ongewenst gedrag dat verband houdt met één van de gronden van rechtstreekse discriminatie, en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Artikel 16 van de ordonnantie verleent de Brusselse Regering de bevoegdheid om ambtenaren aan te wijzen die

l'application de la législation et de la réglementation en matière de lutte contre les discriminations en matière d'emploi et de surveiller le respect de celles-ci.

Enfin, l'article 23 de l'ordonnance prévoit un système de protection contre les actes de représailles et de rétorsion qui pourraient être pris à la suite du dépôt d'une plainte par une personne s'estimant victime de faits de discrimination.

Au niveau de la fonction publique, l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer un politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise, visent, d'une part, la création d'un cadre général pour la promotion de la diversité dans les organismes publics de la Région de Bruxelles-Capitale, mais également la protection des agents des pouvoirs locaux (communes, intercommunales, régies communales autonomes et associations sans but lucratif communales) contre la discrimination.

En ce qui concerne l'application des dispositions de la Convention, la Région peut mentionner les mesures et initiatives suivantes :

En 2020, le Gouvernement bruxellois a lancé un plan transversal contre la violence envers les femmes. Ce plan se fonde sur la Convention d'Istanbul et adopte une vision intégrée de la violence : il ne s'agit pas seulement de la violence intrafamiliale, entre conjoints ou dans la rue, mais aussi de la violence sur le lieu de travail. En outre, ce plan comprend des mesures concernant l'impact de la violence conjugale sur le travail et la situation professionnelle des victimes.

Talent.brussels a organisé en 2021 et 2022, en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes à l'attention des managers des institutions bruxelloises, d'une part, des formations sur le harcèlement sexuel et le sexisme dans la sphère professionnelle, et d'autre part, des sessions de sensibilisation sur l'impact de la violence conjugale.

Equal.brussels a financé, d'une part, un projet de sensibilisation des services de première ligne des institutions bruxelloises (services sociaux, bien-être au travail) sur l'impact de la violence conjugale, et d'autre part, une brochure destinée aux managers sur le sexisme au travail, qu'elle a distribuée aux administrations bruxelloises et dont elle a organisé une présentation aux managers du Service public régional de Bruxelles.

La cellule Egalité des chances au sein de Bruxelles Pouvoirs locaux subventionne, encourage, coordonne et participe à la mise en œuvre de politiques et d'ini-

belast zijn met het toezicht op de controle en naleving van wetgeving en reglementeringen inzake antidiscriminatie inzake werkgelegenheid.

Ten slotte voorziet artikel 23 van de ordonnantie in een systeem van bescherming tegen vergeldings- en represaillemaatregelen die zouden kunnen worden genomen na de indiening van een klacht door een persoon die meent het slachtoffer van discriminatie te zijn.

Op het niveau van het openbaar ambt hebben de ordonnantie van 4 september 2008 tot bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in het Brusselse gewestelijk openbaar ambt en de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij, tot doel, enerzijds, een algemeen kader te scheppen voor de bevordering van diversiteit bij de publieke instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en, anderzijds, de werknemers van de plaatselijke overheden (gemeenten, intercommunales, autonome gemeentebedrijven en gemeentelijke verenigingen zonder winst) te beschermen tegen discriminatie.

Wat de toepassing van de bepalingen van het Verdrag betreft, kan het Gewest de volgende maatregelen en initiatieven noemen :

In 2020, heeft de Brusselse Regering een transversaal plan tegen geweld op vrouwen gelanceerd. Dit plan baseert zich op het Verdrag van Istanbul en vertrekt vanuit een geïntegreerde visie op geweld : niet enkel geweld binnen het gezin, tussen partners of op straat maakt er deel van uit ; maar ook geweld op de werkvloer. Bovendien bevat dit plan maatregelen rond de impact van partnergeweld op het werk en de professionele situatie van slachtoffers.

Talent.brussels organiseerde in 2021 en 2022, in samenwerking met het Instituut voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen, opleidingsessies voor managers van Brusselse instellingen over seksuele intimidatie en seksisme in de beroepsfeer, en sensibiliseringssessies rond de impact van partnergeweld.

Equal.brussels financierde, enerzijds, een project met betrekking tot de sensibilisering van eerstelijnsdiensten van de Brusselse instellingen (sociale dienst, welzijn op het werk) rond de impact van partnergeweld, en, anderzijds, verspreidde ze een brochure voor managers rond seksisme op het werk, onder de Brusselse besturen en organiseerde een presentatie ervan aan managers van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel.

De Cel Gelijke Kansen van de Brusselse Plaatselijke Besturen subsidieert, promoot, coördineert en neemt deel aan de uitvoering van gelijkheidskansenbeleid en -ini-

tiatives en matière d'égalité des chances, dont certaines traitent directement de la violence et du harcèlement (liés au genre) au niveau local.

Finale­ment, Actiris contribue également à l'engagement de la Région de Bruxelles-Capitale dans la lutte contre toutes les formes de discrimination, en soutenant tant les chercheurs et chercheuses d'emploi que les employeurs.

Le Service anti-discrimination d'Actiris offre un service de soutien/écoute, information et orientation aux chercheurs et chercheuses d'emploi qui se sentent victimes de discrimination sur la base des 19 critères protégés par la législation belge, dont le genre. Dans ce contexte, le service anti-discrimination informe, oriente et accompagne les chercheuses d'emploi victimes de harcèlement sur le lieu de travail et/ou de violences domestiques. En effet, ces problématiques sont souvent interconnectées à la discrimination et représentent des freins à l'embauche/emploi. L'équipe du service anti-discrimination dispose d'une référente genre en la matière et ses membres sont informés et outillés pour agir en tant que relais dans le cadre du projet DPO (Détection, Prise en charge & Orientation des victimes) de la Fédération des Femmes Prévoyantes Socialistes.

Le service diversité d'Actiris offre un service de conseil aux employeurs pour codévelopper avec les employeurs et les syndicats un plan de diversité dont le but est d'accroître la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation, de lutter contre la discrimination et de garantir un traitement équitable des employés en formulant des actions concrètes. Les plans de diversité intègrent une dimension genre avec différents aspects (égalité salariale, gestion des carrières, etc.).

Par ailleurs, dans le cadre du plan de la Région de Bruxelles-Capitale sur la violence faite aux femmes, il y a un renforcement de la prise en compte de ces questions. Le service diversité a ainsi conçu, en collaboration avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, des actions à intégrer dans les plans diversité des employeurs : Information générale par rapport aux violences et au harcèlement - Inscription et participation au réseau CEASE (<https://cease-violence.eu/fr/>) - Formation de personnes de référence sur l'accompagnement en cas de violence.

IV. Avis du Conseil d'État

Dans son avis, le Conseil d'État confirme qu'outre l'autorité fédérale, les communautés et les régions, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française doivent également donner leur assentiment au présent traité.

tatieve­ven, waarvan sommige rechtstreeks betrekking hebben op (gendergerelateerd) geweld en intimidatie op lokaal niveau.

Ten slotte draagt Actiris ook bij tot het engagement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in de strijd tegen alle vormen van discriminatie, door zowel werkzoekenden als werkgevers te ondersteunen.

De antidiscriminatiedienst van Actiris biedt ondersteuning, een luisterend oor, informatie en begeleiding aan werkzoekenden die zich gediscrimineerd voelen op grond van de 19 criteria die door de Belgische wet worden beschermd, waaronder geslacht. In dit verband informeert, oriënteert en begeleidt de antidiscriminatiedienst werkzoekende vrouwen die het slachtoffer zijn van intimidatie op het werk en/of van huiselijk geweld. Deze problemen hangen immers vaak samen met discriminatie en vormen obstakels voor aanwerving/tewerkstelling. Het team van de antidiscriminatiedienst heeft een genderreferent en de leden ervan zijn geïnformeerd en in staat om als contactpersoon op te treden in het kader van het DPO-project (Opsporing, verzorging en doorverwijzing van slachtoffers) van de Federatie van Socialistische Vooruitzietende Vrouwen (Rebelle).

De diversiteitsdienst van Actiris biedt werkgevers een adviesdienst aan om samen met werkgevers en vakbonden een diversiteitsplan op te stellen dat tot doel heeft de diversiteit en inclusie binnen de organisatie te bevorderen, discriminatie te bestrijden en een eerlijke behandeling van werknemers te garanderen door concrete acties te formuleren. Diversiteitsplannen integreren een genderdimensie met verschillende aspecten (gelijke beloning, loopbaanbeheer, enz.).

Bovendien wordt in het kader van het plan van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest inzake geweld tegen vrouwen extra aandacht besteed aan deze problematiek. Zo heeft de dienst voor diversiteit in samenwerking met het Instituut voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen acties opgezet die in de diversiteitsplannen van de werkgevers moeten worden opgenomen : Algemene informatie over geweld en intimidatie - Inschrijving in en participatie aan het CEASE-netwerk (<https://cease-violence.eu/fr/>) - Opleiding van referentiepersonen over steun in geval van geweld.

IV. Advies van de Raad van State

In zijn advies bevestigt de Raad van State dat benevens de federale overheid, ook de gemeenschappen en de gewesten, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie moeten instemmen met het voorliggend verdrag.

Le Conseil relève également que l'impact direct ou indirect de l'avant-projet sur les recettes ou les dépenses ne peut pas être exclu purement et simplement. La convention oblige les membres non seulement à adopter certaines règles, mais aussi à prendre certaines mesures susceptibles d'avoir quand même un impact budgétaire.

Le Gouvernement a donc demandé l'avis de l'inspecteur des Finances et l'accord du Ministre du Budget.

V. Avis de Bruparnters

Brupartners formule un avis positif sur l'avant-projet d'ordonnance et espère que la Belgique pourra ratifier la convention dans les meilleurs délais.

Le gouvernement confirme que les procédures d'assentiment de toutes les autorités compétentes sont en cours.

En outre, Brupartners rappelle certaines de ses recommandations formulées à l'égard du rapport du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes sur « Le Covid-19 et son impact sur les inégalités entre les femmes et les hommes » (2021).

Brupartners rappelle également sa volonté de sensibiliser les fonctionnaires et managers des services publics, et insiste également sur le fait que la hiérarchie dans le secteur public s'engage de manière explicite et claire en faveur de la création d'un lieu de travail public sans stigmatisation, sexisme, racisme, harcèlement,...

Le gouvernement souscrit à ces recommandations.

VI. Avis du Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

Dans son avis du 18 novembre 2022, le Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes attire l'attention des autorités bruxelloises sur les recommandations formulées par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes relatives à la mise en œuvre de la présente Convention, dès lors qu'il est essentiel de poursuivre les efforts en matière de lutte contre la violence et le harcèlement et d'y intégrer la dimension de genre.

Le Conseil invite les autorités belges, y compris les autorités régionales, à calquer le champ d'application de nos législations en la matière, y compris celles applicables

De Raad merkt tevens op dat de rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het voorontwerp op de ontvangsten en uitgaven niet zonder meer kan worden uitgesloten. Het verdrag verplicht de leden immers niet enkel tot het aannemen van bepaalde regels, maar eveneens tot het nemen van bepaalde maatregelen die mogelijk wel een budgettaire impact kunnen hebben.

De Regering heeft bijgevolg het advies van de Inspecteur van Financiën en het akkoord van de Minister van Begroting aangevraagd.

V. Advies van Brupartners

Brupartners formuleert een positief advies inzake het voorontwerp van ordonnantie en hoopt de België het verdrag zo snel mogelijk zal kunnen ratificeren.

De Regering bevestigt dat de goedkeuringsprocedures van alle bevoegde autoriteiten worden voortgezet.

Verder brengt Brupartners sommige van zijn aanbevelingen in herinnering wat betreft het verslag van de Brusselse Raad voor gelijkheid van vrouwen en mannen met betrekking tot « Covid-19 en de impact ervan op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen » (2021).

Tenslotte herinnert Brupartners eveneens aan zijn wil om de ambtenaren en managers van de overheidsdiensten te sensibiliseren en wijst op het feit dat de hiërarchie in de overheidssector zich op uitdrukkelijke en duidelijke wijze moet engageren voor de verwezenlijking van een werkplek zonder enige vorm van stigmatisering, seksisme, racisme, pesterijen...

De Regering sluit zich aan bij deze aanbevelingen.

VI. Advies van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen

In zijn advies van 18 november 2022 vestigt de Brusselse Raad voor de gelijkheid van Vrouwen en Mannen de aandacht van de Brusselse overheid op de aanbevelingen van het Instituut voor de gelijkheid van Vrouwen en Mannen betreffende de uitvoering van het voorliggend Verdrag, aangezien het van essentieel belang is de inspanningen ter bestrijding van geweld en intimidatie voort te zetten en de genderdimensie daarbij te integreren.

De Raad verzoekt de Belgische autoriteiten, met inbegrip van de gewestelijke overheid, om het toepassingsgebied van onze regelgeving in dit domein, met inbegrip

à la fonction publique, sur celui de la présente Convention, qui est beaucoup plus large.

Le Conseil estime également que la ratification et la mise en œuvre de la présente Convention devraient 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. Ainsi l'arsenal législatif, à tous les niveaux, devrait être renforcé de manière à ce que le sexisme soit combattu au même titre que le harcèlement lui-même.

Finalement, le Conseil 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.

Le gouvernement souscrit à ces recommandations.

Le Ministre chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles,

Sven GATZ

van die welke van toepassing is op het openbaar ambt, in overeenstemming te brengen met dat van voorliggend verdrag, dat veel ruimer is.

De Raad is tevens van oordeel dat de ratificatie en uitvoering van het Verdrag de Belgische autoriteiten, met inbegrip van de gewestelijke overheid, moet aanmoedigen om seksisme op het werk (maar ook genderstereotypen, meervoudige en intersectionele vormen van discriminatie en ongelijke machtsverhoudingen op basis van gender) aan te pakken als structurele oorzaken van intimidatie, seksuele intimidatie en geweld op het werk. Daarom moet het wettelijk kader op alle niveaus worden versterkt, zodat seksisme op dezelfde manier wordt bestreden als de pesterijen zelf.

Ten slotte roept de Raad de gewestelijke overheid op de inspanningen ter voorkoming van geweld en intimidatie, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, op te voeren, met name binnen het lokale en regionale openbaar ambt, door ervoor te zorgen dat de risicoanalyses op systematische wijze en op basis van de juiste methoden worden uitgevoerd, en door op alle niveaus van de hiërarchie voorlichtings- en opleidingsinstrumenten over deze risico's te ontwikkelen. De Raad herinnert eraan dat gelijkheid tussen vrouwen en mannen een transversale aan gelegenheid is, die niet mag verwateren in de diversiteit, omdat daardoor de specifieke ongelijkheden waarmee vrouwen geconfronteerd worden, onzichtbaar dreigen te worden gemaakt.

De Regering sluit zich aan bij deze aanbevelingen.

De Minister belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel,

Sven GATZ

**AVANT-PROJET D'ORDONNANCE
SOU MIS À L'AVIS
DU CONSEIL D'ÉTAT**

AVANT-PROJET D'ORDONNANCE

**portant assentiment à
la Convention n° 190 sur la violence et le
harcèlement dans le monde du travail, adoptée
par l'Organisation internationale du travail
lors de sa 108^e session le 21 juin 2019**

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Sur la proposition du Ministre des Relations extérieures,

Après délibération,

ARRÊTE :

Le Ministre des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles est chargé de présenter au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, le projet d'ordonnance dont la teneur suit :

Article 1^{er}

La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

Article 2

La Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée par l'Organisation internationale du travail lors de sa 108^e session le 21 juin 2019, sortira son plein et entier effet.

Bruxelles, le

Le Ministre-Président chargé du Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme, de la Promotion de l'Image de Bruxelles et du Biculturel d'intérêt régional,

Rudi VERVOORT

Le Ministre chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles,

Sven GATZ

**VOORONTWERP VAN ORDONNANTIE
ONDERWORPEN AAN HET ADVIES
VAN DE RAAD VAN STATE**

VOORONTWERP VAN ORDONNANTIE

**houdende instemming met
het Verdrag nr. 190 betreffende geweld en
intimidatie in de wereld van werk, aangenomen
door de Internationale Arbeidsorganisatie
in haar 108^{ste} zitting op 21 juni 2019**

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Op voordracht van de Minister van Externe Betrekkingen,

Na beraadslaging,

BESLUIT :

De Minister van Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel is ermee belast bij het Brussels Hoofdstedelijk Parlement het ontwerp van ordonnantie in te dienen waarvan de tekst hierna volgt :

Artikel 1

Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

Artikel 2

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

Brussel,

De Minister-Voorzitter belast met Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme, de Promotie van het Imago van Brussel en Biculturele Zaken van Gewestelijk Belang,

Rudi VERVOORT

De Minister belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel,

Sven GATZ

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

Le 19 juillet 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé de plein droit jusqu'au 2 septembre 2022⁽¹⁾, sur un avant-projet d'ordonnance «portant assentiment à la Convention n° 190 sur la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée par l'Organisation internationale du travail lors de sa 108^e session le 21 juin 2019».

L'avant-projet a été examiné par la première chambre des vacances le 13 septembre 2022. La chambre était composée de Wouter PAS, conseiller d'État, président, Koen MUYLLE et Inge VOS, conseillers d'État, Johan PUT, assesseur, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Inge VOS, conseiller d'État.

L'avis (n° 71.980/1/V), dont le texte suit, a été donné le 16 septembre 2022.

En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation s'est limitée à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique⁽²⁾ et de l'accomplissement des formalités prescrites.

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET D'ORDONNANCE

L'avant-projet d'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale soumis pour avis a pour objet de porter 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 cent-huitième session le 21 juin 2019 (ci-après : la convention de l'O.I.T. n° 190).

COMPÉTENCE

Comme le Conseil d'État, section de législation, l'a déjà relevé dans son avis 65.446/VR du 15 janvier 2021 sur un avant-projet devenu le décret de la Région flamande du 30 avril 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», la convention de l'O.I.T. n° 190 doit être considérée comme un traité mixte et, outre l'autorité fédérale, les communautés et les régions, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française doivent également donner leur assentiment.

(1) Ce délai résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, *in fine*, des lois «sur le Conseil d'État», coordonnées le 12 janvier 1973 qui précise que ce délai est prolongé de plein droit de quinze jours lorsqu'il prend cours du 15 juillet au 31 juillet ou lorsqu'il expire entre le 15 juillet et le 15 août.

(2) S'agissant d'un avant-projet d'ordonnance, on entend par «fondement juridique» la conformité avec les normes supérieures.

VAN DE RAAD VAN STATE

Op 19 juli 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel verzocht binnen een termijn van dertig dagen, van rechtswege verlengd tot 2 september 2022⁽¹⁾, een advies te verstrekken over een voorontwerp van ordonnantie «houdende instemming met het Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar 108^{ste} zitting op 21 juni 2019».

Het voorontwerp is door de eerste vakantiekamer onderzocht op 13 september 2022. De kamer was samengesteld uit Wouter PAS, staatsraad, voorzitter, Koen MUYLLE en Inge VOS, staatsraden, Johan PUT, assessor, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Inge VOS, staatsraad.

Het advies (nr. 71.980/1/V), waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 16 september 2022.

Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich beperkt tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond⁽²⁾, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN ORDONNANTIE

Het om advies voorgelegde voorontwerp van ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest sterkt ertoe instemming te verlenen 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 (hierna : het IAO-verdrag nr. 190).

BEVOEGDHEID

Zoals de Raad van State, afdeling Wetgeving, reeds opmerkte in advies 68.446/VR van 15 januari 2021 over een voorontwerp dat geleid heeft tot het decreet van het Vlaamse Gewest van 30 april 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» moet het IAO-verdrag nr. 190 worden beschouwd als een gemengd verdrag en dienen, benevens de federale overheid, ook de gemeenschappen en de gewesten, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ermee in te stemmen.

(1) Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, *in fine*, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat deze termijn van rechtswege verlengd wordt met vijftien dagen wanneer hij begint te lopen tussen 15 juli en 31 juli of wanneer hij verstrijkt tussen 15 juli en 15 augustus.

(2) Aangezien het gaat om een voorontwerp van ordonnantie, wordt onder «rechtsgrond» de overeenstemming met de hogere normen verstaan.

FORMALITÉS

En vertu de l'article 37, § 1^{er}, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 décembre 2021 «relatif au contrôle budgétaire, à l'établissement du budget, aux modifications du budget et au monitoring de l'exécution du budget de l'entité régionale», sont soumis à l'avis préalable des Inspecteurs des Finances «les avant-projets et projets d'ordonnance, les avant-projets et projets d'arrêté du Gouvernement et d'arrêté ministériel, de circulaire ou de décision qui ont un impact sur le budget, c.-à-d. tous dossiers qui sont directement ou indirectement de nature à influencer les recettes ou à entraîner des dépenses».

Dans ces cas, l'accord préalable du Ministre du Budget est en principe également requis⁽³⁾.

Il ressort des documents joints à la demande d'avis que l'on considère que les formalités susvisées ne sont pas applicables en l'espèce.

On ne peut toutefois pas exclure purement et simplement l'impact direct ou indirect de l'avant-projet sur les recettes ou les dépenses. La convention O.I.T. n° 190 oblige les membres non seulement à adopter certaines règles, mais aussi à prendre certaines mesures⁽⁴⁾ susceptibles d'avoir quand même un impact budgétaire.

Il ressort par ailleurs des documents joints à la demande d'avis que l'avant-projet sera soumis à «Brupartners, conformément à l'article 16 de l'ordonnance du 2 décembre 2021» en même temps que la présente demande d'avis adressée à la section de législation du Conseil d'État.

Si l'accomplissement des formalités susmentionnées devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État.

EXAMEN DU TEXTE

Dans les limites susvisées de l'examen, l'avant-projet n'appelle aucune autre observation.

Le Greffier,

Wim GEURTS

Le Président,

Wouter PAS

VORMVEREISTEN

Krachtens artikel 37, § 1, van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 16 december 2021 «betreffende de begrotingscontrole, de begrotingsopmaak, de begrotingswijzigingen en de monitoring van de uitvoering van de begroting van de gewestelijke entiteit» worden «de voorontwerpen en ontwerpen van ordonnantie, de voorontwerpen en ontwerpen van regeringsbesluit en ministerieel besluit, van omzendbrief of van beslissing die een impact hebben op de begroting, dat wil zeggen alle dossiers waardoor, rechtstreeks of onrechtstreeks, de ontvangsten kunnen worden beïnvloed of uitgaven kunnen ontstaan» aan het voorafgaandelijk advies van de Inspecteurs van Financiën onderworpen.

In die gevallen is in beginsel ook het voorafgaandelijke akkoord van de Minister van Begroting vereist⁽³⁾.

Uit de bij de adviesaanvraag gevoegde documenten valt af te leiden dat ervan uitgegaan wordt dat voormelde vormvereisten te dezen niet van toepassing zijn.

De rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het voorontwerp op de ontvangsten of de uitgaven kan echter niet zonder meer worden uitgesloten. Het IAO-verdrag nr. 190 verplicht de leden immers niet enkel tot het aannemen van bepaalde regels, maar eveneens tot het nemen van bepaalde maatregelen⁽⁴⁾ die mogelijk wel een budgettaire impact kunnen hebben.

Uit de bij de adviesaanvraag gevoegde documenten blijkt voorts dat het voorontwerp, gelijktijdig met onderhavige adviesaanvraag aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State, zal worden voorgelegd aan «Brupartners, overeenkomstig artikel 16 van de ordonnantie van 2 december 2021».

Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst ten gevolge van het vervullen van de voornoemde vormvereisten nog wijzigingen zou ondergaan, moeten de gewijzigde of toegevoegde bepalingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Binnen de hiervoor aangegeven grenzen van het onderzoek zijn bij het voorontwerp geen andere opmerkingen te maken.

De Griffier,

Wim GEURTS

De Voorzitter,

Wouter PAS

(3) Art. 62, § 1^{er}, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 décembre 2021.

(4) Voir, par exemple, les articles 8, c), 10, b), et 11, c), de la convention de l'O.I.T. n° 190.

(3) Art. 62, § 1, van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 16 december 2021.

(4) Zie bijvoorbeeld de artikelen 8, c), 10, b), en 11, c), van het IAO-verdrag nr. 190.

PROJET D'ORDONNANCE

**portant assentiment à
la Convention n° 190 sur la violence
et le harcèlement dans le monde du
travail, adoptée par l'Organisation
internationale du Travail lors de
sa 108^e session le 21 juin 2019**

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,
Sur la proposition du Ministre des Relations extérieures,

Après délibération,

ARRÊTE :

Le Ministre des Relations extérieures est chargé de présenter au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale le projet d'ordonnance dont la teneur suit :

Article 1^{er}

La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

Article 2

La Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée par l'Organisation internationale du Travail lors de sa 108^e session le 21 juin 2019, sortira son plein et entier effet⁽¹⁾.

Bruxelles, le 14 juillet 2022.

Le Ministre-Président chargé du Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme, de la Promotion de l'Image de Bruxelles et du Biculturel d'intérêt régional,

Rudi VERVOORT

Le Ministre chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles,

Sven GATZ

(1) Le texte intégral de la Convention peut être consulté au greffe du Parlement.

ONTWERP VAN ORDONNANTIE

**houdende instemming met
het Verdrag nr. 190 betreffende
geweld en intimidatie in de wereld
van werk, aangenomen door de
Internationale Arbeidsorganisatie in
haar 108^{ste} zitting op 21 juni 2019**

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Op voordracht van de Minister van Externe Betrekkingen,

Na beraadslaging,

BESLUIT :

De Minister van Externe Betrekkingen is ermee belast bij het Brussels Hoofdstedelijk Parlement het ontwerp van ordonnantie in te dienen waarvan de tekst hierna volgt :

Artikel 1

Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

Artikel 2

Het Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar 108^{ste} zitting op 21 juni 2019, zal volkomen gevolg hebben⁽¹⁾.

Brussel, 14 juli 2022.

De Minister-President belast met Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme, de Promotie van het Imago van Brussel en Biculturele Zaken van Gewestelijk Belang,

Rudi VERVOORT

De Minister belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel,

Sven GATZ

(1) De volledige tekst van het Verdrag kan op de griffie van het Parlement geraadpleegd worden.