COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 22.1.2020
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

Proposition de

# DÉCISION DU CONSEIL

**autorisant les États membres à ratifier, dans l'intérêt de l'Union européenne, la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail**

# EXPOSÉ DES MOTIFS

## 1. OBJET DE LA PROPOSITION

La proposition de décision du Conseil permettra aux États membres de ratifier, pour les questions relevant des compétences de l'Union, la convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, qui peut être citée comme étant la «convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail (OIT)» (ci-après la «convention»).

## 2. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

Comme cela a été mis en lumière récemment par la campagne #metoo et d'autres mouvements connexes, la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont omniprésents partout dans le monde. Il convient de renforcer les efforts de prévention et de protéger les victimes.

Dans cette perspective, la Conférence internationale du travail a adopté à l'occasion de sa 108e session (session du centenaire), qui s'est tenue le 21 juin 2019, la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'OIT ainsi que la recommandation (nº 206) sur la violence et le harcèlement, 2019 (ci-après la «recommandation»).

Ladite convention constitue le premier instrument international qui définit des normes spécifiques et applicables à l'échelle mondiale en ce qui concerne la lutte contre le harcèlement et la violence liés au travail et qui précise les mesures devant être prises par les États et autres acteurs concernés. La convention et la recommandation visent à mettre en place une approche inclusive, intégrée et soucieuse de l'égalité des sexes en matière de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

L'Union européenne (UE) est déterminée à promouvoir les droits de l'homme et le travail décent, y compris des conditions de travail sûres et saines, ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes et à mettre fin à la discrimination, aussi bien en son sein que dans le cadre de ses relations extérieures.

Dans l'UE, les partenaires sociaux européens ont conclu en 2007 un «accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail»[1] basé sur la consultation des partenaires sociaux européens par la Commission au sujet de la violence sur le lieu de travail et de ses effets sur la santé et la sécurité au travail[2]. Il fournit aux employeurs, aux travailleurs ainsi qu'à leurs représentants un cadre proposant des actions concrètes en vue de recenser, de prévenir et de gérer les problèmes de harcèlement et de violence au travail.

Il est dans l'intérêt de l'UE de promouvoir la mise en œuvre d'un instrument international visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail conformément à son cadre interne, car la convention concerne certains domaines du droit de l'Union et l'UE n'est pas en mesure d'y adhérer. Le contenu de la convention ne s'oppose en aucune manière à l'acquis de l'UE existant. L'UE a par conséquent intérêt à ce que la convention soit ratifiée par ses États membres. À cette fin et compte tenu de la compétence de l'UE dans les domaines traités par la convention, il est nécessaire d'éliminer au niveau de l'UE tout obstacle juridique à la ratification de la convention par les États membres de l'UE.

---

1 COM (2007) 686.

2 C/2004/5220.

## 2.1 Contenu de la convention

Le contenu de la convention (nº 190) sur le harcèlement et la violence, 2019, de l'OIT peut être résumé comme décrit ci-après.

Le préambule de la convention:

- reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement;
- reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;
- reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social d'une personne et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail.

Dans la partie I relative aux définitions, la convention:

- donne une définition unique de l'expression «violence et harcèlement», qui s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique [article 1er, paragraphe 1, point a)];
- définit l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» [article 1er, paragraphe 1, point b)];
- établit, sans préjudice de la définition unique de l'expression «violence et harcèlement», que la violence et le harcèlement peuvent être définis en tant que concept unique ou concepts distincts dans la législation nationale (article 1er, paragraphe 2).

Dans la partie II relative au champ d'application, la convention:

- protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur (article 2);
- s'applique à la violence et au harcèlement dans le «monde du travail», expression qui va au-delà du lieu de travail et comprend les installations, communications, voyages et activités sociales liés au travail, le logement fourni par l'employeur et les trajets entre le domicile et le lieu de travail (article 3).

En vertu de la partie III relative aux principes fondamentaux, les États qui ratifient la convention doivent notamment:

- adopter 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, y compris en interdisant en droit la violence et le harcèlement (article 4, paragraphe 2);

- garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement [article 4, paragraphe 2, point b)];
- adopter une stratégie globale afin de combattre la violence et le harcèlement et garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes [article 4, paragraphe 2, point c)];
- adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi, notamment aux groupes vulnérables et aux groupes en situation de vulnérabilité (article 6).

En vertu de la partie IV relative à la protection et à la prévention, les États qui ratifient la convention doivent notamment:

- adopter des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans des contextes professionnels (article 8);
- adopter une législation prescrivant aux employeurs de prévenir la violence et le harcèlement, y compris par l'évaluation des risques de violence et de harcèlement et par la fourniture d'informations et d'une formation en la matière aux personnes concernées (article 9).

En outre, en vertu de la partie V relative au contrôle de l'application et aux moyens de recours et de réparation, les États qui ratifient la convention doivent prendre des mesures appropriées en vue de garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces, de reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, d'atténuer son impact dans le monde du travail, et de garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail qui présente un danger imminent et grave lié à de la violence et du harcèlement (article 10).

La convention comporte également des dispositions en matière d'orientations, de formation et de sensibilisation.

### 2.2 Droit de l'Union dans le domaine de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Certains aspects de la convention, tels que complétés par la recommandation, concernent des domaines couverts par le droit de l'UE, en particulier:

- l'article 153, paragraphe 1, points a) et i), et l'article 157, paragraphe 3, du TFUE, en vertu desquels l'Union soutient et complète l'action des États membres pour ce qui est de l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail, et adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail;

- la directive-cadre 89/391/CEE[3], qui porte sur l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs au travail, y compris les risques psychosociaux tels que le harcèlement et la violence;
- l'«accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail»[4], conclu en 2007 par les partenaires sociaux européens au titre de l'article 138 du traité CE (actuel article 155 du TFUE), qui fournit aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants un cadre proposant des actions concrètes en vue de recenser, de prévenir et de gérer les problèmes de harcèlement et de violence au travail;
- le cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020)[5] et la communication de la Commission intitulée «Des conditions de travail plus sûres et plus saines pour tous — Moderniser la législation et la politique de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail»[6], qui soulignent l'importance d'améliorer la prévention concernant les risques psychosociaux sur le lieu de travail;
- la directive 2006/54/CE, qui porte sur l'application du principe de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, et comprend des dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement et du harcèlement sexuel[7];
- la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail[8];
- la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique[9];
- les décisions du Conseil du 11 mai 2017 relatives à la signature, au nom de l'Union[10], 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, dite «convention

---

3 Directive du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (89/391/CEE) (JO L 183 du 29.6.1989, p. 1).

4 COM (2007) 686.

5 COM (2014) 332 final.

6 COM/2017/012 final.

7 JO L 204 du 26.7.2006, p. 23. Des dispositions similaires figurent également dans la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (JO L 373 du 21.12.2004, p. 37) et dans la directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

8 JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.

9 JO L 180, p. 22.

10 Décision 2017/865 du Conseil du 11 mai 2017 relative à la signature, au nom de l'Union européenne, 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 en ce qui concerne les questions liées à la coopération judiciaire en matière pénale (JO L 131 du 20.5.2017, p. 11); décision 2017/866 du Conseil du 11 mai 2017 relative à la signature, au nom de l'Union européenne, 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, en ce qui concerne l'asile et le non-refoulement (JO L 131 du 20.5.2017, p. 13).

d'Istanbul»[11], et la discussion en cours au Conseil concernant l'adhésion de l'Union à la convention d'Istanbul, qui comprend des dispositions relatives à la prévention de la violence à l'égard des femmes et de la violence domestique, y compris le harcèlement sexuel, à la protection des victimes de ces actes de violence et aux mesures de sanction destinées à leurs auteurs.

Certains aspects de la convention et de la recommandation sont en outre liés aux domaines couverts par le droit de l'Union en ce qui concerne la coopération judiciaire et les droits des victimes[12], la migration, l'asile ainsi que la libre circulation[13], et le droit dérivé de l'Union[14] confère aux victimes de la criminalité et aux membres de leur famille le droit de recevoir des informations, un soutien et une protection appropriés, de participer aux procédures pénales et d'être reconnus et traités avec respect et de manière non discriminatoire.

La convention et la recommandation contiennent également des dispositions relevant de la compétence des États membres, notamment en ce qui concerne la négociation collective.

## 3. RÉSULTATS DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT

Sans objet.

## 4. AUTORISATION DE RATIFIER LA CONVENTION DANS L'INTÉRÊT DE L'UNION

La convention concerne certains domaines du droit de l'Union, tels que la santé et la sécurité au travail, l'égalité et la non-discrimination, dans lesquels le degré de réglementation a atteint un stade avancé.

Conformément aux règles relatives aux compétences externes élaborées par la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après la «Cour»)[15], et plus particulièrement en ce qui concerne la conclusion et la ratification des conventions de l'OIT[16], les États membres ne sont pas en mesure, à eux seuls, de ratifier la convention, étant donné que certaines parties de la convention relèvent de la compétence de l'Union en vertu de l'article 3, paragraphe 2, du TFUE.

Toutefois, l'UE ne peut ratifier une convention de l'OIT, car en vertu de la constitution de l'OIT[17], seuls des États peuvent devenir parties à ces conventions.

---

11 Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, Série des traités du Conseil de l'Europe - nº 210, disponible à l'adresse suivante: https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680084840.

12 Articles 82, 83, 84 et 156 du TFUE.

13 Articles 21, 46, 78 et 79 du TFUE.

14 Directive 2012/29/UE du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité (JO L 315 du 14.11.2012, p. 57).

15 Arrêt de la Cour du 31 mars 1971 dans l'affaire C-22/70, Commission des Communautés européennes/Conseil des Communautés européennes - Accord européen sur les transports routiers (Recueil 1971, p. 263).

16 Avis 2/91 de la Cour du 19 mars 1993 sur la convention nº 170 de l'OIT concernant la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail (Recueil 1993, p. I-1061).

17 Article 1er, paragraphe 2, de la constitution de l'OIT.

En conséquence, les institutions et les États membres de l'UE doivent prendre les mesures nécessaires pour coopérer en ce qui concerne la ratification de la convention et l'exécution des engagements qui en découlent[18].

Depuis 2005, le Conseil a autorisé les États membres à ratifier, dans l'intérêt de l'UE, cinq conventions de l'OIT et un protocole de l'OIT, dont certaines parties relevaient de la compétence de l'UE[19].

Les dispositions de fond de la convention ne s'opposent en aucune manière à l'acquis existant. Conformément à l'article 19, paragraphe 8, de la constitution de l'OIT, la convention établit des prescriptions minimales. Cela signifie que la législation de l'UE peut être plus contraignante que les dispositions de la convention, et inversement[20].

La proposition de décision du Conseil autorisera donc les États membres à ratifier, dans l'intérêt de l'UE, les parties de la convention qui relèvent de la compétence de l'UE, et leur recommande de déployer des efforts en ce sens d'ici à la fin 2022.

## 5. BASE JURIDIQUE

### 5.1 Base juridique procédurale

L'article 218, paragraphe 6, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) s'applique, que l'Union soit ou non membre de l'organisation qui a adopté l'accord international[21].

### 5.2 Base juridique matérielle

#### *5.2.1 Principes*

La base juridique matérielle d'une décision au titre de l'article 218, paragraphe 6, du TFUE dépend avant tout de l'objectif et du contenu de l'accord international qui fait l'objet de la ratification dans l'intérêt de l'Union. Si l'accord poursuit deux finalités ou comporte deux

---

18 Avis 2/91 de la Cour (ibid.), points 36, 37 et 38.

19 Décision du Conseil du 14 avril 2005 autorisant les États membres à ratifier dans l'intérêt de la Communauté européenne la convention de l'Organisation internationale du travail sur les pièces d'identité des gens de mer (Convention nº 185) (JO L 136 du 30.5.2005, p. 1); décision du Conseil du 7 juin 2007 autorisant les États membres à ratifier, dans l'intérêt de la Communauté européenne, la convention du travail maritime, 2006, de l'Organisation internationale du travail (JO L 161 du 22.6.2007, p. 63); décision du Conseil du 7 juin 2010 autorisant les États membres à ratifier, dans l'intérêt de l'Union européenne, la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail (convention nº 188) (JO L 145 du 11.6.2010, p. 12); décision du Conseil du 28 janvier 2014 autorisant les États membres à ratifier, dans l'intérêt de l'Union européenne, la convention de l'Organisation internationale du travail de 1990 concernant la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail (convention nº 170) (2014/52/UE); décision du Conseil du 28 janvier 2014 autorisant les États membres à ratifier, dans l'intérêt de l'Union européenne, la convention de l'Organisation internationale du travail de 2011 concernant un travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (convention nº 189) (2014/51/UE); décision (UE) 2015/2071 du Conseil du 10 novembre 2015 autorisant les États membres à ratifier, dans l'intérêt de l'Union européenne, le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, de l'Organisation internationale du travail en ce qui concerne les articles 1er à 4 du protocole pour ce qui est des questions relatives à la coopération judiciaire en matière pénale (JO L 301 du 18.11.2015); décision (UE) 2015/2037 du Conseil du 10 novembre 2015 autorisant les États membres à ratifier, dans l'intérêt de l'Union européenne, le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, de l'Organisation internationale du travail pour ce qui est des questions relatives à la politique sociale (JO L 298 du 14.11.2015).

20 Avis 2/91 de la Cour (ibid.), point 18.

21 Avis 2/91 de la Cour (ibid.) sur la convention nº 170 relative aux produits chimiques et arrêt de la Cour du 7 octobre 2014 dans l'affaire C-399/12, Allemagne/Conseil, ECLI:EU:C:2014:2258, point 64.

composantes et qu'il apparaît que l'une de ces deux finalités ou composantes est la principale, tandis que l'autre n'est qu'accessoire, la décision au titre de l'article 218, paragraphe 6, du TFUE doit être fondée sur une seule base juridique matérielle, à savoir celle exigée par la finalité ou la composante principale ou prédominante. Si l'accord poursuit simultanément plusieurs finalités ou comporte plusieurs composantes qui sont liées de façon indissociable, sans que l'une soit accessoire par rapport à l'autre, la base juridique matérielle pour une décision au titre de l'article 218, paragraphe 6, du TFUE devra comporter, à titre exceptionnel, les diverses bases juridiques correspondantes.

*5.2.2 Application en l'espèce (voir également les précisions concernant le droit de l'Union au point 2)*

Si la convention contient également des éléments relatifs à la non-discrimination, à la coopération judiciaire et aux droits des victimes, l'objectif et le contenu principaux de la convention se rapportent à la politique sociale, notamment pour ce qui est de l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs [article 153, paragraphe 1, point a), du TFUE] ainsi que de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail [article 153, paragraphe 1, point i), du TFUE], domaines dans lesquels des directives ont été adoptées au titre de l'article 153, paragraphe 2, du TFUE, et pour ce qui est de l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail en vertu de l'article 157, paragraphe 3, du TFUE.

L'objectif et le contenu de la convention se rapportent à la lutte contre la discrimination en vertu de l'article 19 de manière accessoire.

Par conséquent, la base juridique matérielle pour la décision proposée est l'article 153, paragraphe 2, du TFUE, en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point a), l'article 153, paragraphe 1, point i), et l'article 157, paragraphe 3, du TFUE.

## 6 CONCLUSION

La base juridique pour la décision proposée devrait être l'article 153, paragraphe 2, l'article 153, paragraphe 1, point a), l'article 153, paragraphe 1, point i), et l'article 157, paragraphe 3, du TFUE, qui constituent la principale base juridique de la législation de l'Union concernant la santé et la sécurité au travail ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, en liaison avec l'article 218, paragraphe 6, du TFUE.

2020/0011 (NLE)

Proposition de

**DÉCISION DU CONSEIL**

**autorisant les États membres à ratifier, dans l'intérêt de l'Union européenne, la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail**

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, en liaison avec son article 153, paragraphe 1, points a) et i), son article 157, paragraphe 3, et son article 218, paragraphe 6, point a) v),

vu la proposition de la Commission européenne,

vu l'approbation du Parlement européen,

considérant ce qui suit:

(1) En 2019, lors de sa 108e session, la Conférence internationale du travail a adopté la convention de l'Organisation internationale du travail concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, qui peut être citée comme étant la «convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019» (ci-après la «convention»).

(2) L'Union encourage la ratification des conventions internationales sur le travail classées par l'Organisation internationale du travail comme étant à jour en vue de promouvoir un travail décent pour tous, la santé et la sécurité au travail ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes, et de combattre la discrimination.

(3) Certaines dispositions de la convention sont couvertes par l'acquis de l'Union dans les domaines de la politique sociale, conformément à l'article 153, paragraphe 2, à l'article 153, paragraphe 1, points a) et i), et à l'article 157, paragraphe 3, du TFUE en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail et l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail[22]. Certaines dispositions de la convention sont couvertes par l'acquis de l'Union dans le domaine de la non-discrimination[23].

---

[22] Directive du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (89/391/CEE) (JO L 183 du 29.6.1989, p. 1); directive 2006/54/CE 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) (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23); directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (JO L 373 du 21.12.2004, p. 37) et directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

[23] Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16); directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de

(4) En conséquence, certaines parties de la convention relèvent de la compétence de l'Union et les États membres ne peuvent prendre d'engagements hors du cadre des institutions de l'Union en rapport avec ces parties[24].

(5) L'Union ne peut ratifier la convention puisque seuls des États peuvent être parties à celle-ci.

(6) Dès lors, les États membres devraient être autorisés, en agissant conjointement dans l'intérêt de l'Union, à ratifier les parties de la convention relevant de la compétence de l'Union,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

*Article premier*

Les États membres sont autorisés à ratifier, pour ce qui est des parties relevant de la compétence de l'Union européenne en vertu de l'article 153, paragraphe 2, de l'article 153, paragraphe 1, points a) et i), ainsi que de l'article 157, paragraphe 3, du TFUE, la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail.

*Article 2*

Les États membres devraient prendre les mesures nécessaires pour déposer le plus rapidement possible, de préférence avant le 31 décembre 2022, leurs instruments de ratification de la convention auprès du directeur général du Bureau international du travail.

*Article 3*

Les États membres sont destinataires de la présente décision.

Fait à Bruxelles, le

*Par le Conseil*
*Le président*

traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO L 180 du 19.7.2000, p. 22).

[24] Avis 2/91 de la Cour de justice de l'Union européenne du 19 mars 1993 (Recueil 1993, p. I-1061), point 26.