

FORMULAIRE

pour l'établissement des rapports à présenter en application de la Charte sociale européenne (révisée)

Informations à soumettre

Article 26§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en oeuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations sur les activités ou programmes de sensibilisation existants et sur le nombre de plaintes recueillies par les ombudsmen ou médiateurs, lorsque ces institutions existent.

Article 26§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en oeuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations sur les activités ou programmes de sensibilisation existants et sur le nombre de plaintes recueillies par les ombudsmen ou médiateurs, lorsque ces institutions existent.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Définition et formes de comportement considérées comme du harcèlement sexuel sur le lieu de

travail ou en relation avec le travail. Les mesures existantes doivent garantir une protection efficace du travailleur contre le harcèlement sexuel. Régime de responsabilité de l'employeur et/ou de ses employés.

Voies de recours effectives et conditions de réparation du préjudice moral et/ou matériel subi par la victime.

Indemnisation appropriée. Charge de la preuve. Mesures de sensibilisation et de prévention du harcèlement sexuel.

Paragraphe 2 : Définition et formes de comportement considérées comme du harcèlement moral sur le lieu de

travail ou en relation avec le travail. Les mesures existantes doivent garantir une protection efficace du travailleur contre le harcèlement moral. Régime de protection juridique contre le harcèlement moral et responsabilité de l'employeur et/ou de ses employés. Voies de recours effectives et conditions de réparation du préjudice moral et/ou matériel subi par la victime. Indemnisation appropriée. Charge de la preuve. Mesures de sensibilisation et de prévention du harcèlement moral.