

OBJET : GUIDE DE PROCEDURE FACE A LA VIOLENCE, AU HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AU TRAVAIL - Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Réseau : Communauté française

Niveaux et services : tous

Date d'entrée en vigueur : le 1^{er} décembre 2011

- Aux Préfètes et Préfets des Etudes, Directrices et Directeurs, Administratrices et Administrateurs des Etablissements de l'enseignement fondamental et secondaire, ordinaire et spécialisé organisé par la Communauté française, des Internats et des Homes d'accueil ;
- Aux Directrices et Directeurs des Etablissements de l'enseignement de Promotion sociale organisé par la Communauté française ;
- Aux Directrices et Directeurs des Hautes Ecoles organisées par la Communauté française ;
- Aux Directrices et Directeurs des Ecoles Supérieures des Arts ;
- Aux Directrices et Directeurs des Centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française ;
- Aux Directrices et Directeurs des Centres de Dépaysement de Plein Air ;
- A la Directrice (eur) du Centre d'autoformation et de formation continuée à Huy ;
- A la Directrice (eur) du Centre technique et pédagogique de Frameries ;
- A la Directrice (eur) du Centre technique Horticole de GEMBLoux et le Centre de Technologie Agricole de STREE

Pour information :

- aux membres des services d'Inspection et de vérification de ces établissements ;
- au S.I.P.T. du Ministère de la Communauté française ;
- aux organisations syndicales représentatives

<u>Circulaire</u>	Informative	Administrative	Projet
<u>Emetteurs</u>	Secrétariat général et AGERS : Service général de l'Enseignement organisé par la Communauté française		
<u>Contacts</u>	- Secrétariat général : Monsieur Y. CAMBIER, Coordonnateur de la Cellule de la Médecine du travail (tél : 02.213.59.58) - AGERS : Secrétariat de Monsieur AUFORT, Directeur (tél : 02.690.81.54).		
<u>Signataires</u>	- Le Vice-Président et Ministre de l'Enseignement supérieur, Jean-Claude MARCOURT - La Ministre de l'Enseignement obligatoire et de Promotion sociale, Marie-Dominique SIMONET		
<u>Document à renvoyer</u>	NON		
<u>Concerne</u>	Violence, harcèlement moral ou sexuel au travail		

Renvoi (s) : la présente circulaire remplace la circulaire n°1551 du 19 juillet 2006

Nombre de pages : 15 pages + 6 pages en annexes

Mots clés : violence/harcèlement moral/ harcèlement sexuel

PREAMBULE :

En vue de se conformer à la nouvelle législation en la matière¹, la présente circulaire abroge la circulaire du 19 juillet 2006 n° 1551 « Guide de procédure pour la mise en application de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ».

La présente circulaire a pour principal objectif de donner aux Chefs d'établissement et aux membres du personnel des établissements d'enseignement et assimilés organisé par la Communauté française une information sur les dispositions prises par la Communauté française pour appliquer les dispositions intégrées dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les Chefs d'établissement sont dans l'obligation d'inscrire cette circulaire à l'ordre du jour de la prochaine réunion de leur COCOBA. Il leur est également imposé de diffuser à tous les membres du personnel le document simplifié ci-joint, issu de la présente circulaire.

En outre, il convient de souligner d'emblée que le nouvel article 32bis de la loi du 4 août 1996 précitée énonce expressément l'obligation pour tout employeur et travailleur de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

La présente circulaire est applicable à tous les membres du personnel sans exceptions.

¹ 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 6 février 2007 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires et arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail .

Procédures de prévention et de gestion des situations de violence et de harcèlement

L'employeur détermine les mesures qui doivent être prises (mesures matérielles et organisationnelles, information et formation des travailleurs,...) pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Il détermine ces mesures de prévention sur la base d'une analyse des risques établie en collaboration avec le Conseiller en prévention compétent (c'est-à-dire le Conseiller en prévention psychosocial) et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'employeur est notamment tenu de mettre en place les dispositifs et d'organiser les procédures permettant de gérer les situations de violence et de harcèlement en désignant le Conseiller en prévention compétent et les personnes de confiance, en donnant aux membres de la ligne hiérarchique les instructions nécessaires, en informant les membres du personnel et en consultant, lorsqu'il échet, les Comités de négociation syndicale.

Que prévoit la loi du 10 janvier 2007 et ses mesures d'application ?

La législation donne les définitions suivantes pour :

- **la charge psychosociale occasionnée par le travail** : « toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail, qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne » ;
- **la violence au travail** : « chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail » ;
- **le harcèlement moral au travail** : « plusieurs conduites abusives 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 à laquelle le présent chapitre est d'application, 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 à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique » ;

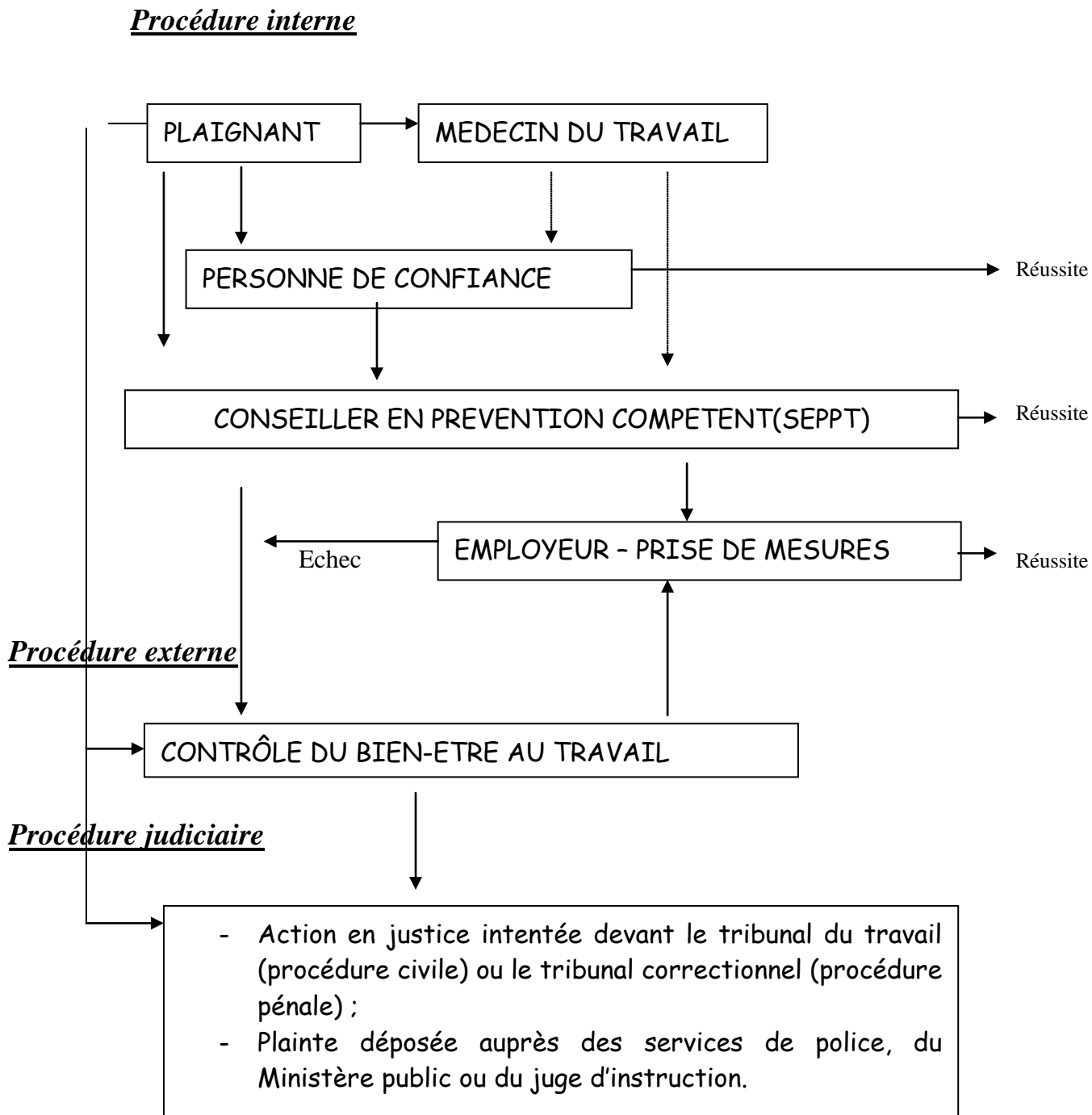
- **le harcèlement sexuel au travail** : « tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant» ;

Un membre du personnel qui s'estime victime d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sur son lieu de travail peut opter pour trois voies d'action :

- **il est invité à privilégier la procédure interne** ;
- il peut aussi s'adresser directement aux inspecteurs sociaux de la Division du contrôle de base de la Direction générale du contrôle du bien-être au travail (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) ;
- il peut également directement intenter une procédure devant le tribunal compétent ou déposer plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction.

Le Tribunal peut ordonner au travailleur d'appliquer la procédure interne mise en place au sein de l'entreprise pour le traitement d'une plainte motivée. Cette décision suspend la procédure judiciaire.

1. REPRESENTATION SCHEMATIQUE DES PROCEDURES DE GESTION DES PLAINTES.



REMARQUE : IL CONVIENT DE SOULIGNER QUE L'INTERESSE EST INVITE A PRIVILEGIER LA PROCEDURE INTERNE

2. COMMENT CE SYSTEME S'ORGANISE-T-IL AU MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE ?

2.1. La procédure interne et le traitement d'une plainte par le Conseiller en prévention compétent

Lorsqu'un membre du personnel privilégie la voie interne, deux possibilités s'offrent à lui : soit s'adresser à la Personne de confiance, soit au Conseiller en prévention compétent.

Toutefois, si le Médecin du travail est informé de comportements ou d'attitudes laissant penser à une situation de violence ou de harcèlement, par exemple au cours d'une consultation spontanée, il informe le travailleur sur les possibilités qui s'offrent à lui : s'adresser à la Personne de confiance voire au Conseiller en prévention compétent. Le Médecin du travail peut également aviser le Conseiller en prévention compétent s'il estime que le travailleur n'est pas en mesure de le faire, sous réserve que ce dernier ait marqué son accord.

Rôle de la Personne de confiance :

Lorsque le membre du personnel s'adresse à la Personne de confiance, celle-ci joue le rôle d'intervenant de première ligne. La Personne de confiance entend le travailleur qui s'adresse à elle dans un délai de huit jours calendrier après le premier contact. A la demande du membre du personnel, elle peut également tenter de concilier le plaignant et la personne mise en cause et faire le nécessaire pour que le problème soit abordé de façon informelle.

Après s'être entretenu personnellement avec la personne de confiance, le travailleur peut déposer une plainte motivée auprès de cette dernière s'il ne désire pas s'engager dans la recherche d'une solution de manière informelle; s'il désire mettre fin à cette conciliation; si la conciliation ou l'intervention n'aboutit pas à une solution; si les faits persistent. Lorsque la Personne de confiance reçoit la plainte motivée, elle la transmet immédiatement au Conseiller en prévention compétent. Tout comme le Médecin du Travail, la Personne de confiance peut conseiller au travailleur qui se déclare victime de s'adresser directement au Conseiller en prévention compétent.

Précisons encore que sans passer au préalable par le Médecin du Travail ou la Personne de confiance, le travailleur qui se déclare victime peut s'adresser directement au Conseiller en prévention compétent qui a les mêmes missions que la Personne de confiance mais qui est le seul à pouvoir traiter les plaintes motivées.

La Personne de confiance ou le Conseiller en prévention compétent signe une copie de la plainte motivée (datée et signée par le travailleur et indiquant l'heure du dépôt de la plainte) et la remet au travailleur. Cette copie, qui a valeur d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu.

Rôle du Conseiller en prévention :

Dès qu'une plainte motivée est déposée, le Conseiller en prévention compétent porte à la connaissance de l'employeur l'identité du travailleur qui s'estime victime d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel. Il communique également à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés. Dès le dépôt de cette plainte, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, ni modifier unilatéralement de façon injustifiée les conditions de travail du plaignant.

Le Conseiller en prévention compétent examine en toute impartialité le dossier de plainte motivée, rédige un rapport, qualifie les faits et émet éventuellement des mesures ou recommandations à l'attention de l'employeur.

Rôle de l'employeur :

Sous peine de sanctions pénales, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures de prévention utiles ainsi que de donner suite aux recommandations ou mesures préconisées par le Conseiller en prévention. Toutefois, les mesures prises par l'employeur ne peuvent en aucun cas déroger aux dispositions statutaires.

Si les actes présumés de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le Conseiller en prévention compétent saisit le Contrôle du bien-être au travail après concertation avec le plaignant. Le Contrôle du bien-être au travail peut quant à lui solliciter l'auditorat du travail.

Si l'auditeur poursuit l'instruction du dossier, il peut citer l'auteur des faits et, dans certaines hypothèses, obliger l'employeur à comparaître devant le tribunal correctionnel.

Rappel : Avant de déposer formellement une plainte, les membres du personnel éprouvant des difficultés relationnelles, peuvent, recourir à d'autres instances telles que les organisations syndicales, le Service social, le Service général de l'Enseignement organisé par la Communauté française, le Service de la Médecine du Travail.

Dans un premier temps et pour une résolution rapide d'une situation présumant de faits de violence et/ou de harcèlement, il est conseillé au membre du personnel de prendre contact avec son supérieur hiérarchique, si celui-ci n'est pas impliqué.

2.2. Procédure externe.

Le plaignant peut directement commencer ses démarches en s'adressant aux Inspecteurs sociaux de la Division du contrôle de base de la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sans passer au préalable par la Personne de confiance ou le Conseiller en prévention compétent.

Il convient d'attirer l'attention des membres du personnel sur le fait que la loi privilégie le recours à la procédure interne parce qu'une telle procédure a plus de chance d'aboutir à une réponse rapide et appropriée de l'employeur.

2.3. Procédure judiciaire.

Un membre du personnel peut également directement tenter une procédure devant le tribunal compétent ou déposer plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction, sans passer par la procédure interne. Cette procédure peut être une procédure pénale ou civile.

Le Tribunal peut ordonner au travailleur de suivre la procédure interne mise en place au sein de l'entreprise pour le traitement d'une plainte motivée. Cette décision suspend la procédure judiciaire.

2.4. Sanctions.

Avertissement ! La loi prévoit que le membre du personnel doit s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte. Dans la mesure où l'employeur serait amené à constater un usage abusif de la procédure, notamment dans le but de nuire à une personne ou d'obtenir un avantage personnel, il sera alors habilité à adopter des sanctions disciplinaires ou décider le licenciement.

3. DESCRIPTIF DE L'EXISTANT ET DES MESURES DEJA PRISES.

- Le Gouvernement de la Communauté française a procédé à la désignation du SEPPT pour assurer les missions de Conseiller en prévention compétent (Association momentanée SPMT-ARISTA).
- Les personnes de confiance ont été désignées pour le secteur scolaire.
- La cellule de la Médecine du Travail est chargée de la coordination des dossiers sans préjudice des missions dévolues au SIPPT, et des relations entre le Ministère et SPMT-ARISTA. Cette cellule est ci-après dénommée « Cellule de coordination ».
- Le groupe de pilotage pour la mise en application de la loi du 11 juin 2002 est installé.

4. LES PROCEDURES MISES EN ŒUVRE ET L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE.

4.1. La Personne de confiance se tient à la disposition de tout membre du personnel qui se déclare victime de harcèlement ou de violence au travail. Ce dernier peut la rencontrer et la contacter par téléphone, fax, mail, courrier (voir point 5).

4.2. 1°. La Personne de confiance peut communiquer aux membres du personnel les coordonnées du Conseiller en prévention compétent voire celles des services administratifs de l'association SPMT-ARISTA.

2°. Les relations entre le Conseiller en prévention compétent et le Ministère s'organisent comme suit :

- le Conseiller en prévention compétent notifie les plaintes motivées et ses avis² par envoi recommandé au Secrétariat général du Ministère de la Communauté française à l'attention de la Cellule de coordination.
- la Cellule de coordination informe immédiatement le Service général de l'Enseignement organisé par la Communauté française dès qu'elle a reçu notification de la plainte.

² L'avis du conseiller en prévention compétent contient :

1° le compte rendu des faits;

2° le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;

3° pour autant que les données relevées du cas le permettent, un avis motivé sur la question de savoir si ces faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme des faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail;

4° l'analyse des causes primaires, secondaires et tertiaires des faits;

5° les mesures qui doivent être prises dans le cas individuel pour mettre fin aux faits;

6° les autres mesures de prévention à mettre en œuvre.

- dès que la Cellule de coordination reçoit notification de l'avis du Conseiller en prévention compétent, elle adresse dans les plus brefs délais à celui-ci un accusé de réception précisant les coordonnées le Service général de l'Enseignement organisé par la Communauté française auquel l'avis est transmis par même courrier.

Afin que les dispositions relatives à la protection des emplois des témoins puissent être prises, le Conseiller en prévention compétent informe la Cellule de coordination de l'identité des témoins entendus.

3°. Dès qu'il est informé d'un dépôt de plainte formelle, le Service général de l'Enseignement organisé par la Communauté française informe la Cellule de coordination sur la nature des mesures prises ou proposées pour mettre fin aux situations de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail présumées. Notons que ces mesures doivent également transmises au Conseiller en prévention compétent, aux plaignants ainsi qu'aux personnes mises en cause, conformément aux dispositions légales en la matière.

Lorsqu'il l'estime utile ou nécessaire, le Conseiller en prévention compétent peut solliciter un entretien avec l'employeur avant de rendre ses conclusions et recommandations. Le Conseiller en prévention compétent informe la Cellule de coordination de sa démarche en vue d'obtenir les coordonnées du responsable du Service fonctionnel concerné à contacter.

4°. Précisons encore qu'il appartient au Service général de l'Enseignement organisé par la Communauté française, de donner suite aux recommandations émises par le Conseiller en prévention et de mettre en application les dispositions relatives à la protection des emplois. Notons que l'AGERS et l'AGPE ont conclu un accord de collaboration au sujet du suivi des mesures préconisées par les Conseillers en prévention.

4.3. Protection du plaignant contre le licenciement et la modification de ses conditions de travail en raison de la plainte.

L'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail énonce que l'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail ou modifier unilatéralement les conditions de travail de façon injustifiée sauf si les motifs de la décision sont étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

Ce sera à l'employeur de prouver que le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail étaient étrangers à la plainte, à l'action ou au témoignage si ce licenciement ou cette modification ont eu lieu dans les **12 mois** qui suivent le dépôt de la plainte motivée ou du témoignage ou dans les **trois mois** qui suivent la signification du jugement.

4.4. Les délais.

Le Conseiller en prévention compétent remet un avis écrit à l'employeur dans un délai de trois mois maximum à partir du dépôt de la plainte motivée. Ce délai peut être prolongé à plusieurs reprises d'un délai de trois mois, à condition que cette prolongation soit motivée, sans toutefois dépasser le délai de douze mois après le dépôt de la plainte motivée.

Pour ce qui concerne le délai de traitement de la plainte, le Conseiller en prévention compétent fixe celui-ci de manière prévisionnelle lors de la notification du dépôt d'une plainte. Une réunion est organisée mensuellement entre l'Association momentanée SPMT-ARISTA et la Cellule de Coordination pour faire le point sur les dossiers en cours.

Lorsque la prise de mesures, par le Ministère, sur la base des recommandations du Conseiller en prévention compétent ne peut être envisagée dans l'immédiat (mesures administratives notamment), une information est donnée au Conseiller en prévention qui, le cas échéant, est invité à se concerter avec le Service fonctionnel pour décider des mesures provisoires les plus adéquates à prendre. In fine, les décisions définitives sont prises par l'employeur.

Si des recommandations du Conseiller en prévention compétent vont à l'encontre des statuts des membres du personnel, il ne sera toutefois pas possible à l'Administration de les exécuter.

4.5. Différents accès aux dossiers et confidentialité des informations.

- Le dossier individuel des plaintes est confié à la garde et à la responsabilité exclusive du Conseiller en prévention compétent. Toutefois, ce dernier est tenu de remettre au plaignant, aux témoins et à la personne mise en cause une copie de leur déclaration.
- Les conclusions du Conseiller en prévention compétent transmises à la Cellule de coordination via le Secrétariat général sont communiquées par cette Cellule au plaignant et à la (aux) personne(s) mise(s) en cause. Dans cette communication, il est fait mention du service fonctionnel chargé de prendre les mesures appropriées.

Rappel : Le service compétent de l'AGERS concerné informe le plaignant et la personne mise en cause des mesures envisagées. Si ces mesures sont susceptibles de modifier les conditions de travail du travailleur, une copie des éléments de l'avis du Conseiller en prévention fixés à l'article 32sexiesdecies de la loi du 4 août 1996 précitée lui sera communiquée.

La notification à la Cellule de coordination de l'avis du Conseiller en prévention compétent étant un acte administratif, la Commission d'accès aux documents administratifs a été interrogée sur les droits d'accès à ces documents par la personne mise en cause ou désignée responsable des actes de violences ou de harcèlement (droit de la défense) et le plaignant.

Dans les limites et selon les conditions fixées par la Commission d'accès aux documents administratifs, la Cellule de coordination communique, sur demande expresse du plaignant ou de la personne mise en cause ou désignée responsable des actes de violence ou de harcèlement et qui justifie d'un intérêt, les documents transmis par le Conseiller en prévention compétent à l'employeur.

4.6. Suivi psychologique.

La Communauté française intervient financièrement pour un suivi psychologique si celui-ci est recommandé par le Conseiller en prévention spécialisé ayant examiné la plainte motivée introduite par le plaignant.

Le dispositif mis en place est le suivant :

- Le plaignant recourt au psychologue ou psychiatre de son choix ;
- La prise en charge des frais de consultation psychologique et/ou psychiatrique est limitée à 3.725 Euros ;
- Les frais remboursés ou pris en charge, totalement ou partiellement, soit en vertu d'une autre disposition légale ou réglementaire, soit en vertu d'un

contrat d'assurance souscrit par le plaignant ou par tout tiers ne donnent pas lieu à intervention ;

- Les frais sont remboursés sur pièces justificatives transmises à la Cellule de coordination.

4.7. Accompagnement de la mise en œuvre des mesures à prendre par l'employeur.

Lorsque le service compétent de l'AGERS souhaite l'assistance du Conseiller en prévention compétent lors de la mise en œuvre des mesures nécessaires pour mettre fin aux situations de violence ou de harcèlement, il transmet cette demande auprès de la Cellule de coordination qui détermine avec l'Association momentanée SPMT-ARISTA les prestations qui pourront être rendues pour cette mission par le Conseiller en prévention compétent.

5. COORDONNEES DES SERVICES ET PERSONNES DE PREMIERE LIGNE DIRECTEMENT CONCERNEES PAR LA MISE EN ŒUVRE DES PROCEDURES DE PROTECTION.

5.1. : Les personnes de confiance

-Monsieur Xavier DOM, travailleur social
Boulevard Léopold II, 44 1^{er} étage Bureau 1^E 150.1
1080 BRUXELLES

Il peut être contacté durant les heures de service en composant le numéro de téléphone 02/213.59.61 ou le numéro de téléphone portable 0478/54.57.86

Fax:02/213.59.51

Adresse e-mail: xavier.dom@cfwb.be

-Madame Pascale DHONT, assistante sociale
Boulevard Léopold II, 44 1^{er} étage Bureau 1^E 150.1
1080 BRUXELLES

Elle peut être contactée durant les heures de service en composant le numéro de téléphone 02/213.59.80 ou le numéro de téléphone portable 0486/09.07.73

Fax : 02/213.59.51

Adresse e-mail : pascale.dhont@cfwb.be

5.2. : Les Conseillers en prévention psychosociaux de l'Association SPMT-ARISTA

- ARISTA, Service Gestions des Risques : 02/533.74.05 - fax 02/533.74.47.
- SPMT, Service Gestions des Risques : 04/344.62.93 - fax 04/344.62.47.

5.3. : La Cellule de coordination (Médecine du Travail)

Cellule de coordination
Boulevard Léopold II, 44 1^{er} étage bureau 1^E143
1080 BRUXELLES

Responsable : Monsieur Yves CAMBIER

Tél. 02/213.59.58 - Fax. : 02/213.59.57

Téléphone portable : 0486. 090.723

Adresse e-mail : yves.cambier@cfwb.be

Annexe :
LA PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT MORAL OU
SEXUEL AU TRAVAIL EN BREF

Information destinée aux victimes de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

La violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ne sont pas des problèmes nouveaux. Ce qui a changé, c'est qu'on a pris conscience de la gravité des conséquences psychologiques, physiques, sociales et économiques de ces actes. C'est pour cette raison qu'une nouvelle législation a été adoptée pour protéger et aider au mieux les victimes de tels actes.

Références réglementaires :

- Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail
- Loi du 17 juin 2002 modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du 11 juin 2002
- 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 6 février 2007 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.
- Arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

QU'ENTEND-ON PAR VIOLENCE ET HARCELEMENT ?

La législation définit la charge psychosociale occasionnée par le travail comme étant « toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail, qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne ». Parmi les formes de charge psychosociale, on trouve ainsi le stress, le conflit, les comportements excessifs. Les formes les plus graves de charge psychosociale sont la violence et le harcèlement.

Violence au travail

Par violence au travail, on entend toute situation où une personne est menacée ou agressée psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

La violence au travail se traduit principalement par des comportements d'agression physique (coups directs mais aussi menaces lors d'une attaque à main armée ...) ou verbale (injures, insultes, brimades...).

Harcèlement moral au travail

Le harcèlement moral a pour objet ou comme effet (selon que l'auteur agit de façon intentionnelle ou non) de :

- porter atteinte à la personne en tant que telle (sa personnalité, sa dignité ou son intégrité physique ou psychique) ;
- mettre en péril l'emploi de cette personne ;
- créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Les comportements de harcèlement moral doivent consister en plusieurs conduites abusives similaires ou différentes qui se produisent pendant un certain temps pour pouvoir être considérés comme tels. Ils se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux.

Voici quelques exemples :

- isoler la victime (l'ignorer, la tenir à l'écart de ses collègues, supprimer progressivement ses outils de travail ...) ;
- empêcher la victime de s'exprimer (l'interrompre continuellement...) ;
- discréditer la victime (ne lui confier aucune tâche ou ne lui confier que des tâches inutiles ou inadaptées à sa fonction ...) ;
- porter atteinte à la personne en tant que telle (la dénigrer, se moquer d'elle ...) ;
- compromettre la santé de la victime (faire exécuter des travaux dangereux, endommager ses outils de travail ...).

Harcèlement sexuel au travail

Par harcèlement sexuel au travail, on entend 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. Le harcèlement sexuel au travail peut se manifester sous différentes formes, tant physiques que verbales : regards insistants ou concupiscent, remarques équivoques, exposition de photos pornographiques, attouchements, coups et blessures, viol... Le harcèlement peut s'accompagner de menaces de représailles (licenciement) ou de propositions comme une promesse d'augmentation ou de promotion...

Victimes et auteurs

Les victimes présumées de violence ou de harcèlement au travail peuvent être des membres du personnel, mais peuvent aussi être des employeurs ou des personnes extérieures à l'entreprise ou à l'institution présentes sur le lieu de travail (des clients, des fournisseurs ...).

Les auteurs de ces conduites peuvent être d'autres membres du personnel, des employeurs ou des personnes extérieures à l'entreprise ou à l'institution présentes sur le lieu de travail (des élèves, des parents d'élèves...) ou des personnes exécutant un travail au sein de l'établissement.

LES MESURES DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT AU TRAVAIL

Le Conseiller en prévention

Le Ministère de la Communauté française a désigné un Conseiller en prévention externe à l'entreprise (l'Association momentanée SPMT-ARISTA). Celui-ci est spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, ce qui permet aux victimes présumées de recevoir un soutien approprié. Il peut éventuellement être assisté d'une Personne de confiance.

Le Conseiller en prévention et la Personne de confiance ont donc pour tâche principale d'aider, de conseiller et d'accueillir les travailleurs victimes présumées de violence ou de harcèlement.

La protection contre le licenciement

Afin de permettre à la victime d'oser parler de sa situation ou d'apporter son témoignage sans craindre des représailles professionnelles, le travailleur jouit d'une protection contre le licenciement. Ainsi, l'employeur ne peut ainsi mettre fin à la relation de travail ou modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage ou qui a intenté une action en justice, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte, cette action ou ce témoignage. Dans le cas contraire, le membre du personnel peut demander sa réintégration dans l'entreprise (sauf dans certaines situations définies dans la loi).

En cas de refus de l'employeur, le membre du personnel est en droit d'exiger une indemnité égale soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi. Dans ce dernier cas, le membre du personnel doit prouver l'étendue de ce préjudice auprès du tribunal du travail.

Ce sera à l'employeur de prouver que le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail étaient étrangers à la plainte, à l'action ou au témoignage si ce licenciement ou cette modification ont eu lieu dans les 12 mois qui suivent le dépôt de la plainte motivée ou du témoignage ou dans les trois mois qui suivent la signification du jugement.

Le partage de la charge de la preuve

Le renversement de la charge de la preuve est également prévu afin de favoriser la prise en considération des plaintes. La personne qui s'estime victime va devoir établir, devant le juge, des faits qui permettent de présumer l'existence de violence, de harcèlement moral ou sexuel. Et c'est alors à la personne mise en cause qu'il incombe de prouver qu'il n'y en a pas eu.

CONCRETEMENT, QUE FAIRE ?

Le membre du personnel qui s'estime victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel peut choisir parmi différentes voies d'action :

- il est invité à privilégier la procédure interne ;
- il peut aussi s'adresser directement aux inspecteurs sociaux de la Division du contrôle de base de la Direction générale du contrôle du bien-être au travail (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) ;
- il peut également directement intenter une procédure devant le tribunal compétent ou déposer plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou d'un juge d'instruction.

Procédure interne

Le membre du personnel peut saisir la personne de confiance ou le Conseiller en prévention compétent dans les aspects psychosociaux du travail.

La personne de confiance fait partie du personnel de l'employeur. Le Conseiller en prévention compétent appartient soit au service interne, soit à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Le Conseiller en prévention compétent ou la personne de confiance va d'abord, moyennant l'accord de la victime présumée, tenter une conciliation. En cas d'échec ou si la conciliation paraît impossible, le membre du personnel peut déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du Conseiller en prévention. Seul le Conseiller en prévention peut transmettre la plainte à l'employeur avec des recommandations sur les mesures à prendre.

L'employeur est tenu de prendre des mesures appropriées pour mettre fin à la violence ou au harcèlement. Si ces mesures sont inefficaces ou inexistantes, le Conseiller en prévention saisit le Contrôle du bien-être au travail, toujours en concertation avec la victime

Plainte au tribunal

Le membre du personnel peut intenter directement une procédure devant le tribunal compétent. Cette procédure peut être une procédure civile ou pénale.

La procédure civile se déroule en général devant le tribunal du travail. La victime présumée peut demander que le tribunal ordonne à l'auteur de la violence ou du harcèlement de cesser ou qu'il le condamne à lui payer des dommages et intérêts.

La procédure pénale se déroule devant le tribunal correctionnel et a pour but d'infliger des sanctions pénales à l'auteur. Si la victime a porté plainte auprès de la police ou de l'auditeur du travail, une action judiciaire pourra être entamée : si c'est le cas, il n'est plus possible de faire appel au Contrôle du bien-être au travail.

Sous certaines conditions, le droit d'agir en justice est également reconnu à diverses organisations protectrices des intérêts de la victime présumée (syndicats, associations ...).

Pour éviter tout usage abusif de la procédure de plainte dans le but, par exemple, de nuire à la réputation de l'auteur présumé, la plainte doit être motivée et en cas d'abus, des sanctions peuvent être prises allant du licenciement aux poursuites pénales.

**COORDONNEES DES SERVICES ET PERSONNES DE PREMIERE LIGNE
DIRECTEMENT CONCERNEES PAR LA MISE EN ŒUVRE DES PROCEDURES
DE PROTECTION DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET
ASSIMILES ORGANISE PAR LA COMMUNAUTE FRANCAISE.**

► *Personnes de confiance :*

-Monsieur Xavier DOM, travailleur social

Boulevard Léopold II, 44 1^{er} étage Bureau 1^E 150.1 - 1080 BRUXELLES

Adresse e-mail : xavier.dom@cfwb.be

Il peut être contacté durant les heures de service en composant le numéro de téléphone 02/213.59.61 ou le numéro de téléphone portable 0478/54.57.86

Fax: 02/213.59.51

-Madame Pascale DHONT, assistante sociale

Boulevard Léopold II, 44 1^{er} étage Bureau 1^E 150.1 - 1080 BRUXELLES

Adresse mail : pascale.dhont@cfwb.be

Elle peut être contactée durant les heures de service en composant le numéro de téléphone 02/213.59.80 ou le numéro de téléphone portable 0486/09.07.73.73

Fax : 02/213.59.51

► *Conseillers en prévention psychosociaux de l'Association SPMT-ARISTA :*

- ARISTA, Service Gestions des Risques : 02/533.74.05 - fax 02/533.74.47.
- SPMT, Service Gestions des Risques : 04/344.62.93 - fax 04/344.62.47.

► *Cellule de coordination (Médecine du Travail) :*

Boulevard Léopold II, 44 1^{er} étage bureau 1^E143
1080 BRUXELLES

Responsable : Monsieur Yves CAMBIER

Tél. 02/13.59.58 - Fax. : 02/213.59.57

GSM : 0486. 090.723

Adresse e-mail : yves.cambier@cfwb.be
