

LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

UN PROBLÈME INDIVIDUEL OU UNE QUESTION
DE SOCIÉTÉ ?



Avril 2024



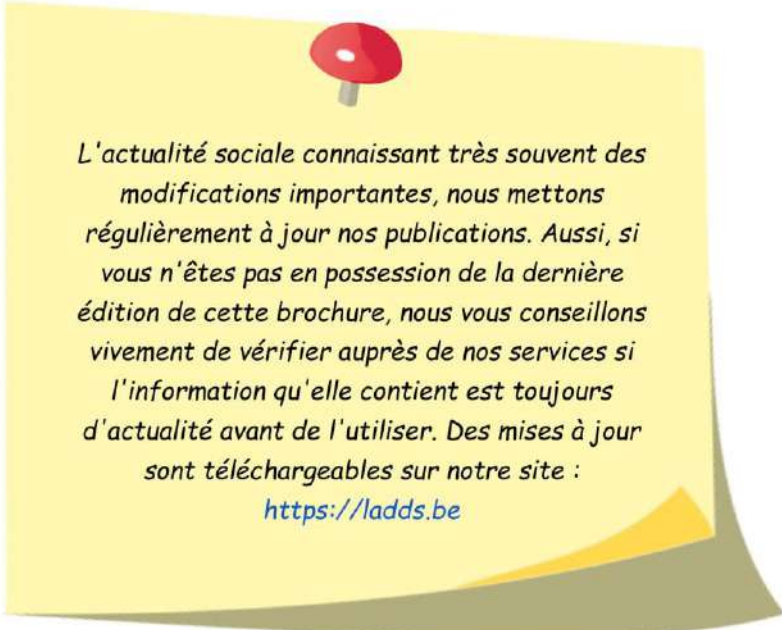
NE 0455-569-804

Table des matières

AVANT-PROPOS :

Le harcèlement sexuel au travail, un phénomène en marge ou en marche dans notre société ?	3
Comment définit-on le harcèlement sexuel au travail ?	5
Quels sont les travailleurs protégés par la loi ?	10
Quels moyens d'action pour les travailleurs harcelés ?	11
1 Tenter d'informer l'employeur	11
2 Se tourner vers la personne de confiance et/ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux	12
3 Demander conseil au médecin du travail	17
4 Demander l'aide du délégué syndical ou du Comité pour la prévention et la protection au travail	17
5 Interpeller l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	18
6 Aviser le Contrôle du bien-être au travail	18
7 Porter plainte auprès de la police ou de l'auditorat du travail	20
8 Introduire une action en cessation devant le tribunal du travail	20
CONCLUSION	21





L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser. Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site :

<https://ladds.be>

Conformément aux recommandations de la FWB dans le cadre de notre objet social et notre agrément en tant qu'organisme d'éducation permanente, tous nos outils pédagogiques se doivent d'être rédigés dans un langage accessible à tous et toutes. Dans ce sens et conformément à ces recommandations, nos écrits ne recourent donc ni aux doublets abrégés, ni aux néologismes.

Nous cherchons cependant des compromis harmonieux, au fil de nos textes, afin de favoriser la légitime reconnaissance de la place de toutes et tous dans nos textes.

[Plus d'infos sur les recommandations de la FWB](#)



Ce texte a été rédigé par **Anne VAN LANDSCHOOT**

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source

Avant-propos

Le harcèlement sexuel au travail, un phénomène en marge ou en marche dans notre société ?

*« Elle a cru qu'elle pouvait résister.
Elle a cru qu'elle pouvait faire face.
Elle s'est habituée, peu à peu, sans s'en rendre compte.
(...)
Mais quand elle y réfléchit, le soir, allongée dans son lit ou
plongée dans l'eau brûlante d'un bain, elle sait très bien
pourquoi elle se tait.
Elle se tait parce qu'elle a honte »¹.*

Le harcèlement sexuel au travail fait rarement l'objet de procédures devant nos juridictions. Ainsi, sur les vingt dernières années, seules une vingtaine de décisions de justice ont été rendues sur le sujet². Cela signifie-t-il que le harcèlement sexuel est peu présent dans le monde du travail ou qu'il opère de façon marginale ? Certainement pas. D'après plusieurs études³, le harcèlement sexuel au travail concernait environ 10% des travailleurs. Les femmes en seraient davantage victimes bien que dans les tranches d'âge les plus jeunes (moins de 25 ans), davantage d'hommes seraient visés. Les situations de harcèlement sexuel au travail seraient même en recrudescence ces dernières années. Alors pourquoi les victimes sont-elles si peu présentes devant nos tribunaux ?

L'absence de plainte de la part des victimes peut être reliée à différents facteurs, dont la peur des représailles au travail⁴, la honte mais aussi la requalification possible de certaines situations de harcèlement sexuel en harcèlement moral, ces deux types de harcèlement étant souvent imbriqués et usant de techniques relativement similaires pour mettre à néant l'intégrité du travailleur (intimidations, menaces, mises à l'écart, railleries,...). Certaines situations dénoncées comme du harcèlement moral au travail peuvent dès lors masquer des cas de harcèlement sexuel, qui sont, par conséquent, non recensés comme tel :

-
1. Delphine de Vigan, *Les heures souterraines*, éd. J.C. Lattès, Paris, 2009, pp.53-54.
 2. Vanessa DE GREEF, professeure de droit social à l'ULB, a recensé 19 décisions des juridictions du travail, parvenues au SPF Emploi entre 2002 et 2018. Elle a comptabilisé 7 décisions émanant des juridictions correctionnelles. Voir V. DE GREEF, « Axe 1 : Droit et féminisme – Le harcèlement sexuel au travail en droit belge » in *e-legal, Revue de droit et de criminologie de l'ULB*, Volume 3, avril 2019, p.18.
 3. Voir, entre autres, *Le sexisme en Belgique. Résultats de l'enquête #YouToo ? Harcèlement sexuel sur le lieu de travail*, publié par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Bruxelles, 2021, ainsi que les différentes enquêtes d'IDEWE sur le harcèlement au travail : www.idewe.be
 4. À cet effet, la loi du 7 avril 2023, publiée au Moniteur belge du 15 mai 2023, a été édictée afin de tenter d'offrir une meilleure protection aux personnes victimes ou témoins de harcèlement sexuel ou de toute autre discrimination au travail.

« (...) Si le processus est classé comme du harcèlement moral, dès lors que des techniques relevant des deux types de harcèlement sont utilisées à l'encontre d'une même personne, combien de cas de harcèlement sexuel restent recensés comme tels ? Il n'est pas rare, en effet, lorsqu'on lit des témoignages de femmes victimes de harcèlement sexuel, de relever des techniques aujourd'hui baptisées harcèlement moral, notamment après le refus des propositions sexuelles. S'agit-il alors de harcèlement moral ? Comment trancher ? Il nous semble qu'il existe là un risque de masquer des situations de harcèlement sexuel, de rendre d'autant moins visible un phénomène qui reste encore trop souvent dans l'ombre »⁵.

Au vu du taux relativement faible de plaintes, le harcèlement sexuel au travail peut donc apparaître comme un « phénomène de l'ombre ». Ceci n'implique pas pour autant que sa place dans le monde du travail doive être relayée au second plan. La recrudescence des cas de harcèlement sexuel ces dernières années nous oblige, en effet, à nous interroger sur le contexte dans lequel s'inscrit cette augmentation, celle-ci se situant inévitablement dans le cadre plus large de l'augmentation significative des maux psychosociaux liés au travail : stress, burn out, mais aussi violence et harcèlement moral. Selon plusieurs études, il semble désormais manifeste que ces symptômes sont les effets des modes d'organisation du travail à l'œuvre aujourd'hui dans notre société, basés sur la course au profit, la rentabilité, l'hyper performance, la « lutte des places » entre travailleurs :

« La souffrance psychique et les problèmes relationnels sont les effets des modes de management. La notion de harcèlement moral tend à focaliser le problème sur le comportement des personnes, plutôt que sur les processus qui les génèrent. Lorsque le harcèlement, le stress, la dépression ou plus généralement la souffrance psychique se développent, c'est la gestion même de l'entreprise qui doit être interrogée. Dans la plupart des cas, le harcèlement n'est pas le fait d'une personne particulière mais d'une situation d'ensemble.

La majorité des employés se sentent individuellement harcelés parce qu'ils sont collectivement soumis à une pression intense. Mais faute de pouvoir intervenir sur les méfaits de l'organisation du travail, ils s'agressent entre eux, jusqu'à s'en prendre à eux-mêmes »⁶.

Sans doute le harcèlement sexuel occupe-t-il une place particulière dans ce contexte car au-delà de l'atteinte à l'intégrité psychique de la personne visée, il s'en prend à son intimité. Et s'il peut être considéré comme une manifestation sexiste de la violence des rapports de force existant dans le monde du travail aujourd'hui, ce phénomène doit, nous semble-t-il, être analysé comme un processus de déstabilisation, voire de destruction du travailleur qui en fera les frais, au même titre que le harcèlement moral⁷.

5. Cl. DE GASPARO, « Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique » in *Cahiers du Genre*, 2003/2 (n° 35), p.184.

6. V. DE GAULEJAC, « Du harcèlement moral au harcèlement social », in *Le harcèlement. De la société solidaire à la société solitaire*, édité par M. SANCHEZ-MAZAS et G. KOUBI, ULB, coll. « Histoire, Économie, Société », Bruxelles, 2005, p.112.

7. Voir la brochure : <https://ladds.be/harcelement-moral-au-travail-la-loi-protège-t-elle-vraiment-le-travailleur/>

Comment définit-on le harcèlement sexuel au travail ?

« (...) le harceleur ne cherche pas à séduire ou à plaire. Il veut imposer ses choix et son pouvoir. Il nie l'autre. Il ne tient pas compte des désirs, des choix, du consentement de l'autre. La victime est mal à l'aise, humiliée, nerveuse, en colère. Elle cherche à éviter de se retrouver avec le harceleur. S'installe alors une situation de domination »⁸.

La loi définit le harcèlement sexuel de la façon suivante :

« Tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, et en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »⁹.

De cette définition, nous dégagerons surtout les éléments suivants :

- ♦ le harcèlement sexuel vise les comportements qui ne sont **pas désirés** par la personne qui en fait l'objet. Autrement dit, pour que le harcèlement sexuel soit reconnu, il faut que la victime se démarque des paroles ou gestes à connotation sexuelle, mis en cause.

Exemple : si sur un lieu de travail, tous les collègues (dont la personne qui dénonce le harcèlement sexuel) s'appellent par des petits noms du genre « mon chéri », « chou », « mignonne », etc., on aura tendance à considérer que le fait de recourir à ce type d'appellation n'est pas un comportement non désiré par la victime dans la mesure où elle y participe sans manifester de désapprobation.

- ♦ Le harcèlement sexuel peut se manifester **tout autant physiquement que verbalement ou non verbalement**. Autrement dit, sont tout autant visés les contacts physiques (*exemple : mettre la main aux fesses*) que des paroles (*exemple : dire à une collègue qu'elle est sexy*) et des attitudes non verbales (*exemple : envoyer des vidéos porno à son collègue*).
- ♦ Le harcèlement sexuel a **pour objet ou pour effet** de porter atteinte à la dignité de la personne visée. Autrement dit, il n'est pas nécessaire que le comportement incriminé soit volontaire, qu'il ait pour objectif de heurter la victime. Ainsi un geste, une parole, une

8. Guide pour lutter contre le harcèlement sexuel, édité par le gouvernement français, cité par S. TERZIAN et P. NILLES, « Harcèlement sexuel au travail : une approche transversale franco-belge de l'évolution d'un droit confronté aux prises de conscience quant aux comportements non désirés » in *Le droit contre le harcèlement au travail : les forces, les faiblesses et les enjeux. Théorie et pratique*, Actes du colloque du 5 octobre 2023, sous la coordination scientifique de S. GILSON et P. NILLES, éd. Anthemis, coll. du jeune barreau de Charleroi, Limal, 2023, p.194.

9. Article 32ter, 3°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

attitude à connotation sexuelle, non désiré, portant atteinte à la dignité d'un travailleur pourra être qualifié de harcèlement sexuel même si son auteur n'avait pas conscience du caractère heurtant de son comportement.

- ♦ Le harcèlement sexuel crée un **environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**. C'est par cette caractéristique que se révèle pleinement, nous semble-t-il, le rapport de force dominant, menaçant et insécurisant entre la personne harcelante et la personne harcelée. Ce type de rapport de force gangrène généralement tout le milieu de travail confronté à une (des) situation(s) de harcèlement sexuel.

Il est à noter qu'il est admis que pour que le harcèlement sexuel au travail soit reconnu, il peut aussi bien avoir été provoqué par un supérieur hiérarchique, un collègue ou l'employeur que par une personne extérieure comme un client ou un fournisseur.

Dans la pratique, il peut s'avérer difficile de déterminer quel comportement à connotation sexuelle est accepté ou non sur un lieu de travail :

« Les limites entre ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas ne sont pas les mêmes pour tout le monde. Il est difficile de tracer une ligne générale entre ce qui constitue une menace, ce qui est choquant, ce qui est légèrement dérangeant et ce qui ne constitue pas du tout un problème »¹⁰.

Un même comportement perçu comme nuisible par une personne pourra dès lors être qualifié de « sans importance » par une autre et ce, en fonction des sensibilités de chacun mais aussi du milieu professionnel, de l'époque et de la culture. Ainsi aucun texte de loi n'établit une liste des comportements répréhensibles. Il revient dès lors aux tribunaux d'examiner si l'ensemble des critères énumérés ci-dessus sont réunis lorsqu'une plainte est introduite par un travailleur s'estimant victime de harcèlement sexuel au travail.

Voici quelques exemples de situations ayant été reconnues comme constitutives de harcèlement sexuel au travail par les cours et tribunaux¹¹ :

- proposer une somme d'argent à une collègue en échange de relations sexuelles ;
- poser des questions sur la lingerie portée ;
- tenir constamment des propos à connotation sexuelle ;
- encourager la travailleuse à porter des tenues sexy pour attirer les clients ;
- inviter des travailleuses à visionner des sites à caractère sexuel ;
- offrir de la lingerie à ses collègues féminines ;
- proposer à ses travailleurs de participer à un team building dans un club échangiste ;
- se livrer à des avances, des intimidations à caractère sexuel ;
- proposer des « plans culs » à ses collègues ;

10. *Le sexisme en Belgique. Résultats de l'enquête #YouToo ? Harcèlement sexuel sur le lieu de travail*, publié par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Bruxelles, 2021, p.19.

11. Ces exemples sont extraits de V. DE GREEF, « Axe 1 : Droit et féminisme – Le harcèlement sexuel au travail en droit belge » in *e-legal, Revue de droit et de criminologie de l'ULB*, Volume 3, avril 2019, p.20 pour la jurisprudence des juridictions du travail, p.21 pour la jurisprudence des juridictions correctionnelles.

- se livrer à des attouchements sur différentes parties du corps d'une travailleuse ;
- se coller à une travailleuse pour qu'elle sente son sexe ;
- se livrer à des tentatives de baisers insistants ou entreprenants, couplés à de nombreux appels téléphoniques et visites.

Ou encore¹² :

- projeter des images à caractère pornographique en présence de collègues ;
- se livrer à des faits d'exhibitionnisme ;
- toucher les fesses et les parties génitales d'un collègue ;
- tenir des propos dévalorisant les femmes et les réduisant à un réceptacle sexuel ;
- proposer d'avoir des relations sexuelles avec des collègues, de manière répétée et insistante ;
- se montrer pressant avec une collègue en lui envoyant des courriels suggestifs et déplacés ;
- tenir des propos obscènes, des conversations à caractère sexuel, formuler des propositions indécentes.

En revanche, ne se sont généralement pas considérés comme du harcèlement sexuel :

- ♦ les « simples » blagues à connotation sexuelle, ne portant pas atteinte à l'intégrité des travailleurs, même si « *la frontière entre les simples 'blagues' et les propos dégradants est parfois ténue et variera probablement d'un juge à l'autre* »¹³.
- ♦ les comportements relevant de la « simple » séduction, l'expression de sentiments amoureux (par le biais de déclarations d'amour, par exemple) ne portant pas atteinte à l'intégrité de la personne visée. Pour que le harcèlement sexuel soit reconnu, il faut, en effet, qu'il y ait rejet de la part de la victime et, en quelque sorte, connaissance de ce rejet par l'auteur :

« Le harcèlement sexuel suppose dans le chef de celui qui le commet la connaissance du rejet par l'autre de ses agissements. Prétendre le contraire serait nier le droit à toute approche amoureuse – quelle qu'elle soit d'ailleurs – en milieu de travail »¹⁴. Il est donc communément admis que la séduction sur le lieu de travail puisse opérer sans être considérée comme du harcèlement. Toute proportion gardée, bien entendu : « En résumé, la séduction est un rapport d'égalité alors que le harcèlement sexuel repose sur un rapport de

12. Les exemples qui suivent sont extraits de S. TERZIAN et P. NILLES, « Harcèlement sexuel au travail : une approche transversale franco-belge de l'évolution d'un droit confronté aux prises de conscience quant aux comportements non désirés » in *Le droit contre le harcèlement au travail : les forces, les faiblesses et les enjeux. Théorie et pratique*, Actes du colloque du 5 octobre 2023, sous la coordination scientifique de S. GILSON et P. NILLES, éd. Anthemis, coll. du jeune barreau de Charleroi, Limal, 2023, pp.186-189.

13. V. DE GREEF, « Axe 1 : Droit et féminisme – Le harcèlement sexuel au travail en droit belge » in *e-legal, Revue de droit et de criminologie de l'ULB*, Volume 3, avril 2019, p.23.

14. Tribunal du travail de Nivelles, 23 décembre 1992, cité par V. DE GREEF, « Axe 1 : Droit et féminisme – Le harcèlement sexuel au travail en droit belge » in *e-legal, Revue de droit et de criminologie de l'ULB*, Volume 3, avril 2019, p.19.

domination. Le harceleur a tout à fait conscience de l'absence de consentement, de réciprocité »¹⁵.

En plus des cas de jurisprudence exposés ci-dessus, certains comportements sur le lieu de travail sont pratiquement toujours considérés comme répréhensibles par une grande majorité de travailleurs. Il en va ainsi, par exemple, des propositions sexuelles¹⁶ ou des attitudes menaçantes :

« L'abus de pouvoir prend parfois des formes inattendues, par exemple la demande de « câlins en échange de l'octroi de congés ». L'habitude est aussi prise, parfois, de s'embrasser lors des salutations et on ne peut pas y déroger si on préfère ne pas le faire.

Il s'agit souvent de supérieur-e-s hiérarchiques dont le comportement transgresse les limites, mais il peut aussi s'agir de client-e-s ou de parties externes. Une enseignante raconte un incident avec un parent : « Le père d'un enfant m'a demandé si j'étais mariée. Il est devenu très insistant et a commencé à me toucher. Un collègue masculin a dû intervenir pour me sortir de la situation. »

(...)

Parfois le harcèlement sexuel se mue en véritable traque. Une femme raconte comment son patron n'a cessé de la harceler après le travail, de l'appeler, de lui envoyer des fleurs, puis de l'attendre chez elle.

Souvent le comportement inapproprié se poursuit pendant une longue période. Une femme de 36 ans raconte comment ses patrons l'ont affublée de petits noms désobligeants, l'ont insultée, lui ont jeté des préservatifs et ont fait des commentaires sur son acné et ses seins.

Une jeune femme témoigne de la façon dont elle a été traitée comme une fille facile sur son lieu de travail parce qu'elle avait eu un enfant à un jeune âge.

L'atmosphère menaçante peut également être créée de manière indirecte, par exemple en regardant du porno sur le lieu de travail ou en affichant des photos dénudées à la cantine.

(...)

Les jeunes semblent être très souvent la cible de harcèlement sexuel. « Un homme qui travaillait au même endroit que moi m'a proposé un 'massage' et quand j'ai refusé, il a soulevé mon t-shirt. Vous devez savoir que j'avais 17 ans et qu'il avait la quarantaine. » Une

15. Guide pour lutter contre le harcèlement sexuel, édité par le gouvernement français, cité par S. TERZIAN et P. NILLES, « Harcèlement sexuel au travail : une approche transversale franco-belge de l'évolution d'un droit confronté aux prises de conscience quant aux comportements non désirés » in *Le droit contre le harcèlement au travail : les forces, les faiblesses et les enjeux. Théorie et pratique*, Actes du colloque du 5 octobre 2023, sous la coordination scientifique de S. GILSON et P. NILLES, éd. Anthemis, coll. du jeune barreau de Charleroi, Limal, 2023, p.194.

16. D'après une enquête réalisée par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 93% des femmes et 73 % des hommes interrogés trouvent inacceptables qu'un supérieur hiérarchique leur fasse une proposition sexuelle. Pour les propositions sexuelles en provenance de collègues, les chiffres baissent sensiblement : 82 % des femmes et 59 % des hommes trouvent ce comportement inacceptable. Voir *Le sexisme en Belgique. Résultats de l'enquête #YouToo ? Harcèlement sexuel sur le lieu de travail*, publié par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Bruxelles, 2021, p.4.

autre jeune fille a raconté qu'un collègue plus âgé s'était arrangé pour que, lors d'une visite de travail, elle ne puisse venir que si elle s'asseyait sur ses genoux.

Des gestes obscènes sont également fréquemment mentionnés. Quelqu'un a parlé de « propositions claires de relations sexuelles. Des hommes qui se touchaient devant moi en me disant 'j'ai rêvé que je t'avais baisée toute la nuit'.

Le harcèlement sexuel est parfois associé à de la violence physique (...).

Des personnes témoignent également de la manière dont elles ont été mises sous pression pour accomplir des actes sexuels »¹⁷.

D'après IDEWE, Service externe pour la prévention et la protection au travail, les trois comportements indésirables à connotation sexuelle qu'on retrouve le plus souvent sur le lieu de travail sont¹⁸ :

1.	Jeter des œillades ou déshabiller du regard	6,8%
2.	Approcher sexuellement au moyen de gestes, paroles, e-mails, SMS, etc.	3,2%
3.	Attouchements sexuels	2,1%

Une étude menée au niveau européen en 2019 a, elle, révélé que les violences à connotation sexuelle ou sexiste les plus fréquentes sont les suivantes¹⁹ :

- ♦ « Tout comme dans l'espace public, les violences verbales ou visuelles sont les atteintes les plus répandues sur le lieu de travail. Au premier rang desquelles on trouve les sifflements ou les gestes grossiers (26 % des femmes interrogées en ont été victimes à plusieurs reprises) et les remarques déplacées sur la silhouette ou la tenue (17 % en ont fait l'objet de manière répétée) ;
- ♦ nombre de femmes rapportent avoir fait l'objet d'agressions physiques et sexuelles. 14 % ont subi à plusieurs reprises des contacts physiques « légers », 18 % des « attouchements » ;

9 % des Européennes ont déjà subi au moins une fois des pressions de leur hiérarchie afin de céder à un acte de nature sexuelle (*exemple : un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion...*). »

17. Idem, p.16.

18. <https://www.jobat.be/fr/art/le-harcelement-sexuel-au-travail-en-chiffres>. Ces chiffres datent de 2018.

19. Étude menée par la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS) et la Fondation Jean Jaurès en Italie, Espagne, France, Royaume-Uni et Allemagne, citée dans « Le sexisme au travail, toujours vrai aujourd'hui » in *Syndicats magazine*, 24 septembre 2021 : <https://syndicatsmagazine.be/sexisme-au-travail>

Quels sont les travailleurs protégés par la loi ?

La loi tend à protéger tous les travailleurs faisant l'objet de harcèlement sexuel, à savoir²⁰ :

- ♦ les employés,
- ♦ les ouvriers,
- ♦ les intérimaires,
- ♦ les étudiants,
- ♦ les représentants de commerce,
- ♦ les travailleurs titres-service, Activa, ...
- ♦ ...

Mais aussi :

- ♦ les personnes qui exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne sans être sous contrat de travail : les fonctionnaires statutaires, les « faux » indépendants,...
- ♦ les stagiaires,
- ♦ les apprentis,
- ♦ les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme prévoit une forme de travail,
- ♦ les élèves et étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement,
- ♦ les employeurs.

La loi admet donc qu'un employeur puisse, lui aussi, être victime de harcèlement sexuel au travail.

Il convient à présent de se pencher sur les différents moyens d'action qui s'offrent aux travailleurs souffrant de harcèlement sexuel au travail.

20. Voir l'article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

Quels moyens d'action pour les travailleurs harcelés ?

La réglementation²¹ permet aux travailleurs de se tourner vers différents acteurs en cas de harcèlement sexuel au travail, afin de tenter de remédier à la situation. Voici quels sont les différents leviers d'action qui s'offrent aux travailleurs :

① Tenter d'informer l'employeur

Pour autant bien sûr qu'il ne soit pas partie prenante au harcèlement, l'employeur devrait être averti en premier lieu d'une situation de harcèlement sexuel au travail. Celui-ci est, en effet, tenu, au regard de la loi²², de prendre des mesures appropriées dès qu'une situation de harcèlement lui est rapportée. Le mieux pour le travailleur est dès lors de procéder au moyen d'un écrit, communiqué de préférence par envoi recommandé au cas où il s'avérerait utile de prouver que l'employeur a bien été mis au courant des faits de harcèlement, par exemple, en cas d'action devant le tribunal du travail.

L'employeur qui ne prend aucune mesure alors que la gravité d'une situation de harcèlement le nécessite ou qui ne tient pas compte de l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsque l'intervention de celui-ci a été sollicitée par le travailleur ([voir ci-dessous](#)), peut se voir condamné par des sanctions pénales (amende et/ou emprisonnement dans des cas extrêmes).

Il faut savoir également qu'en amont de toute situation de harcèlement sexuel au travail, l'employeur a l'obligation de mettre en place des mesures de prévention permettant d'éviter le harcèlement, de prévenir les dommages et de les limiter²³. Cette obligation se situe en fait dans un cadre plus large de prévention de tout risque psychosocial au travail comprenant le stress, le burn out, les conflits, la violence et le harcèlement moral, en plus du harcèlement sexuel au travail.

21. Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.

22. Art. 32septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

23. Art. 32/2 de la loi du 4 août 1996 de la même loi. Dans les entreprises où il existe un Comité pour la prévention et la protection au travail (obligatoire dans les entreprises comptant au moins 50 travailleurs), ces mesures doivent être prises après avis ou en accord avec le Comité.

② Se tourner vers la personne de confiance et/ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux

La personne de confiance

La personne de confiance est un membre du personnel, désigné par l'employeur en concertation avec les travailleurs (ou avec la délégation syndicale ou le Comité pour la prévention et la protection au travail) pour s'occuper des questions liées aux risques psychosociaux au travail (stress, burn out, violence, harcèlement moral et sexuel,...).

Cette personne accueille les travailleurs qui pensent être victimes de harcèlement, elle les informe de leurs droits, tente une conciliation,...

Concrètement, la personne de confiance n'intervient qu'à la demande du travailleur concerné. Cette intervention peut consister en :

- ♦ la tenue d'entretiens avec le travailleur faisant l'objet de harcèlement comprenant l'écoute active et le conseil ;
- ♦ une intervention auprès d'une autre personne de l'entreprise, notamment auprès de l'employeur ou d'un membre de la hiérarchie ;
- ♦ une conciliation entre la ou les personne(s) impliquée(s) dans le harcèlement.

La personne de confiance est tenue au secret professionnel et doit pouvoir exercer sa fonction en toute autonomie. Elle ne peut donc être influencée ni par un supérieur hiérarchique ni par l'employeur ni par un autre collègue.

Les employeurs ne sont pas obligés de désigner une personne de confiance dans leur entreprise (sauf pour les entreprises de plus de 50 travailleurs). La loi ne les y contraint pas mais s'ils choisissent de le faire, ils doivent offrir à la personne de confiance les moyens de réaliser sa mission : disposer d'un local particulier, suivre des formations adéquates sur leur temps de travail (les frais de ces formations sont payés par l'employeur, de même que les frais de déplacements qui y sont liés), accomplir sa mission pendant les heures de travail, sans qu'intervienne un quelconque rapport hiérarchique.

Les travailleurs, eux, doivent pouvoir consulter cette personne pendant les heures de travail. Si l'organisation du travail ne le permet pas, une convention collective de travail doit prévoir que la consultation puisse se dérouler en dehors des heures de travail. En tout état de cause, le temps consacré à la consultation de la personne de confiance est considéré comme du temps de travail et doit être rémunéré comme tel. Il en va de même des frais de déplacement que pourrait occasionner cette consultation.

Pour savoir s'il y a une personne de confiance sur son lieu de travail et, le cas échéant, de qui il s'agit, le travailleur doit consulter son règlement de travail.

Il peut arriver qu'un travailleur éprouve des réticences à s'adresser à la personne de confiance dans la mesure où elle fait partie des membres du personnel. Certains préfèrent, en effet, se confier à une personne extérieure au milieu du travail. Le mieux est alors de se tourner vers le conseiller en prévention aspects psychosociaux. C'est ce que l'on recommandera également à ceux qui travaillent au sein d'une entreprise où l'employeur n'a pas désigné de personne de confiance.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux

Alors que la désignation d'une personne de confiance est facultative, celle du conseiller en prévention est absolument obligatoire pour l'employeur. Dans les entreprises qui comptent moins de cinquante travailleurs, ce conseiller doit faire partie d'un service externe à l'entreprise qui est généralement le même que la médecine du travail. Pour les entreprises d'au moins cinquante travailleurs, l'employeur a le choix de faire appel à une société externe ou d'utiliser le service interne pour la prévention et la protection au travail.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux est un spécialiste des questions de harcèlement moral et sexuel au travail. Il a généralement une formation de base en psychologie ou sociologie avec une spécialisation dans le domaine du travail. Il doit, en outre, avoir réussi une formation multidisciplinaire de base ainsi qu'un module de spécialisation en aspects psychosociaux du travail et doit faire preuve d'une expérience d'au moins cinq ans dans ce domaine.

Comme pour la personne de confiance, la loi dispose que le conseiller en prévention aspects psychosociaux est soumis au secret professionnel et qu'il doit pouvoir travailler en toute indépendance.

Les travailleurs doivent également pouvoir le consulter pendant les heures de travail. Le temps consacré à la consultation du conseiller est considéré comme du temps de travail et doit être rémunéré comme tel. Il en va de même des frais de déplacement que pourrait occasionner cette consultation.

Pour connaître les coordonnées du conseiller en prévention aspects psychosociaux, le travailleur doit consulter son règlement de travail. S'il n'y en a pas dans l'entreprise (alors que c'est obligatoire !), on peut se renseigner auprès du service du personnel ou faire intervenir le Contrôle du bien-être au travail afin que l'employeur s'acquitte de ses obligations en la matière (établir un règlement de travail, choisir un conseiller en prévention,...). Le site Internet masanté.be²⁴ permet, par ailleurs, au travailleur d'avoir accès, via son lecteur de carte d'identité, aux coordonnées du médecin du travail. Ce médecin faisant normalement partie de la même structure que le conseiller en prévention aspects psychosociaux, le travailleur pourra prendre contact avec celui-ci par ce biais.

24. Rubrique « Travail et santé » > « Qui est mon médecin du travail ? »

Le travailleur qui s'estime victime de harcèlement sexuel au travail peut solliciter de deux façons l'intervention du conseiller en prévention aspects psychosociaux, par la voie « informelle » ou par la voie « formelle » :

- ♦ **la voie « informelle »** : le conseiller en prévention écoute le travailleur et l'informe de ce que la loi prévoit en matière de harcèlement sexuel : définition, procédure, plainte, protection... Si le travailleur en fait la demande, il cherche à résoudre le problème à l'amiable en proposant, par exemple, des solutions à l'employeur, en intervenant auprès des personnes impliquées dans le harcèlement, en proposant une conciliation,...

Lorsque l'intervention « informelle » du conseiller en prévention psychosociaux ne rencontre pas les attentes du travailleur en ce sens qu'elle ne permet pas de mettre un terme à la situation de harcèlement, celui-ci peut introduire une « demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement sexuel au travail » auprès du conseiller, qui s'apparente à une procédure de plainte pour harcèlement.

- ♦ **la voie « formelle »** : cette démarche, assimilée à une plainte, est introduite via un document comprenant :
 - la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de harcèlement sexuel au travail ;
 - le moment et l'endroit où chacun des faits s'est déroulé ;
 - l'identité de la personne harcelante ;
 - la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin au harcèlement.

Il revient ensuite au conseiller en prévention aspects psychosociaux d'accepter ou de refuser la plainte du travailleur en fonction de son adéquation avec la définition du harcèlement sexuel, telle que formulée par la loi. Autrement dit, le conseiller peut refuser de traiter la plainte si les faits décrits par le travailleur dans le document mentionné ci-dessus ne correspondent pas aux critères de la loi définissant le harcèlement sexuel au travail.

Lorsque le conseiller refuse la demande, il doit le faire savoir au travailleur dans les 10 jours suivant la réception du document de demande. S'il ne respecte pas ce délai, la demande du travailleur est considérée comme acceptée et doit être traitée par le conseiller.

En cas d'acceptation, le conseiller fait immédiatement savoir à l'employeur que le travailleur concerné a introduit une plainte. À cet effet, il communique l'identité de ce travailleur à l'employeur mais pas celle du ou des travailleur(s) incriminé(s). Il informe cependant cette ou ces personne(s) des faits qui lui (leur) sont reprochés.

Le conseiller fait également savoir à l'employeur que le travailleur « plaignant » est protégé contre d'éventuelles représailles. La législation permet, en effet, au travailleur faisant l'objet de harcèlement sexuel au travail d'être protégé contre le licenciement et contre des mesures préjudiciables susceptibles d'être prises à son encontre (*exemple : obliger le travailleur à*

changer de bureau malgré son désaccord), dès le moment où il entame des démarches auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux²⁵. Contrairement à ce qui est prévu pour le harcèlement moral au travail²⁶, il n'est donc pas requis que le travailleur introduise une demande via la voie formelle auprès du conseiller en prévention pour être protégé contre le licenciement, la protection étant déjà d'application au stade de la demande d'intervention informelle telle que décrite ci-dessus. Il est cependant utile de préciser que le travailleur n'est protégé contre le licenciement que pour autant que ce licenciement soit lié au harcèlement ou aux démarches du travailleur auprès du conseiller en prévention. La protection n'est pas d'application si le travailleur est licencié, par exemple, pour des raisons économiques, en cas de faillite, de restructuration,...

Lors du traitement de la plainte par le conseiller, celui-ci entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utile et examine la demande en toute impartialité. L'identité des témoins est révélée à l'employeur dans la mesure où, eux aussi, bénéficient de la protection contre le licenciement.

Le conseiller dispose de trois mois pour remettre à l'employeur son avis sur la situation de harcèlement sexuel au travail. Ce délai peut être prolongé de trois mois maximum en cas de nécessité.

Si la gravité des faits le requiert, le conseiller remet des propositions de mesures à prendre par l'employeur, avant même qu'il lui remette son avis.

Les propositions de mesures sont également communiquées par le conseiller au travailleur harcelé et à la personne harcelante. L'entièreté de l'avis n'est cependant transmise à ces travailleurs que dans l'hypothèse où l'un d'eux envisage d'introduire une action en justice.

Suite à l'avis du conseiller, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures visant à remédier à la situation de harcèlement. Dans les deux mois suivant la remise de l'avis par le conseiller, l'employeur doit ainsi communiquer les suites qu'il va réserver à la plainte, au conseiller mais aussi aux travailleurs concernés.

Dans les cas où le conseiller constate qu'après avoir remis son avis à l'employeur, celui-ci ne prend aucune mesure appropriée, le conseiller doit en aviser le Contrôle du bien-être au travail ([voir ci-dessous](#)), pour autant qu'il estime qu'il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur ou que l'employeur (ou un membre du personnel de direction) est directement mis en cause dans les faits de harcèlement sexuel.

De son côté, lorsque le travailleur estime que l'employeur n'a pas pris les mesures adéquates ou que malgré les mesures prises, la situation de harcèlement sexuel perdure, il peut se tourner vers le Contrôle du bien-être ou le tribunal.

25. Cette possibilité a été introduite par la loi du 7 avril 2023 modifiant les législations anti-discriminations, publiée au Moniteur belge du 15 mai 2023.

26. Excepté dans les situations où le harcèlement moral est lié à un critère de discrimination (racisme, homophobie, discrimination liée à l'âge, au handicap, à la religion,...). Dans ce cas, la législation anti-discrimination est applicable au même titre que pour le harcèlement sexuel.

Il nous semble utile de préciser ici que même si l'employeur est obligé de prendre des mesures à la suite de la remise de l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux, il n'est pas tenu de suivre les mesures préconisées par le conseiller. Il est donc libre de choisir de prendre d'autres mesures pour tenter de pallier la situation de harcèlement sexuel au travail.

③ Demander conseil au médecin du travail

Le conseiller en prévention médecin du travail est chargé de maintenir la santé des travailleurs durant leur travail. Contrairement au conseiller en prévention aspects psychosociaux, il n'est pas spécialiste des questions de harcèlement au travail mais étant donné les répercussions de telles situations sur la santé des travailleurs, son intervention peut être sollicitée à ce niveau.

Ainsi, il a l'obligation d'intervenir s'il constate lors d'un examen médical que l'état de santé d'un travailleur est altéré suite à une situation de harcèlement sexuel au travail. Cette intervention consiste en :

- ♦ informer le travailleur des possibilités de s'adresser au conseiller en prévention aspects psychosociaux ou à la personne de confiance ;
- ♦ moyennant accord du travailleur, informer lui-même le conseiller en prévention aspects psychosociaux de la situation de harcèlement s'il estime que le travailleur n'est pas en mesure de le faire de son côté ;
- ♦ se concerter avec le travailleur et le conseiller en prévention aspects psychosociaux sur les possibilités d'aménagement du poste de travail du travailleur faisant l'objet de harcèlement afin d'essayer de remédier à la situation (*exemple : possibilités d'affectation du travailleur à un autre poste de travail, d'aménagement des locaux,...*).

④ Demander l'aide du délégué syndical ou du Comité pour la prévention et la protection au travail

Il peut s'avérer utile de consulter le délégué syndical en cas de harcèlement au travail, soit pour que celui-ci informe le travailleur des moyens d'action possibles, soit pour qu'il intervienne directement auprès de l'employeur afin de prendre les mesures nécessaires.

Le service juridique du syndicat pourra également aider le travailleur et éventuellement l'assister en cas d'action devant le tribunal du travail.

Les entreprises occupant au moins 50 travailleurs sont tenues d'instituer un Comité pour la prévention et la protection au travail. Ce Comité « a pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. À ce titre, le comité émet des avis et formule des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur

travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'actions établis par l'employeur, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats. Il doit se réunir au moins une fois par mois au siège de l'entreprise »²⁷.

Dans la même optique que pour le délégué syndical, le travailleur faisant l'objet de harcèlement sexuel au travail pourra consulter le Comité pour la prévention et la protection au travail afin d'obtenir plus d'informations sur les moyens d'action possibles ou de l'aider à interpeller l'employeur à ce sujet.

5 Interpeller l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peut accueillir les victimes de violences sexuelles au travail. Il les informe de leurs droits et des différentes procédures de plaintes auxquelles elles peuvent avoir accès. Dans certains cas, il peut également les aider à introduire une action en justice, voire les représenter devant les juridictions.

Le travailleur qui dépose plainte auprès de l'Institut pour des faits de harcèlement sexuel est protégé contre le licenciement et les éventuelles mesures préjudiciables qui pourraient être prises à son égard.

6 Aviser le Contrôle du bien-être au travail

Comme son nom l'indique, le Contrôle du bien-être au travail est une instance de contrôle. Ce service d'inspection relève du SPF Emploi au même titre que le Contrôle des lois sociales.

De façon générale, son rôle est de vérifier l'application des dispositions légales en matière de bien-être au travail, c'est-à-dire « l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions de travail dans lesquelles le travail est exécuté :

- ♦ *sécurité au travail*
- ♦ *protection de la santé du travailleur*
- ♦ aspects psychosociaux du travail [dont le harcèlement sexuel au travail]
- ♦ *ergonomie*
- ♦ *hygiène du travail*
- ♦ *embellissement des lieux de travail* »²⁸.

Dans le domaine des aspects psychosociaux au travail, le Contrôle du bien-être veille à ce que l'employeur respecte ses obligations. Ainsi intervient-il s'il n'y a pas de règlement de travail ou si celui-ci ne mentionne pas les coordonnées du conseiller en prévention aspects psychosociaux et

27. [Site Internet du SPF Emploi](https://emploi.belgique.be) : <https://emploi.belgique.be> > Comités pour la prévention et la protection au travail

28. [Site Internet du SPF Emploi](https://emploi.belgique.be) : <https://emploi.belgique.be> > Bien-être au travail

de la personne de confiance (au cas où il y en a une dans l'entreprise). Il peut également veiller à ce que les procédures auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux et la mission de celui-ci se déroulent conformément aux dispositions légales.

Il est important de savoir que le Contrôle du bien-être n'intervient en principe pas au niveau du contenu de la plainte du travailleur harcelé. Son rôle est de vérifier que l'employeur et les instances habilitées à traiter les problèmes de harcèlement sexuel respectent la loi, pas de se prononcer sur les faits mêmes de harcèlement ni sur la culpabilité de la personne harcelante. Le travailleur qui peut aisément et librement s'adresser à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux ne trouvera donc en principe pas d'utilité à contacter le Contrôle du bien-être sauf s'il estime que le conseiller ou la personne de confiance ne réalise pas correctement sa mission. Dans cette optique, la première réaction du Contrôle vis-à-vis d'un travailleur consistera toujours à veiller à ce que celui-ci connaisse les coordonnées de la personne de confiance et du conseiller en prévention aspects psychosociaux afin de l'orienter prioritairement vers ces personnes.

Le Contrôle du bien-être pourra donc intervenir en cas de manquement de l'employeur à ses obligations en matière de prévention du harcèlement sexuel au travail. Un employeur, par exemple, ayant omis de désigner un conseiller en prévention aspects psychosociaux, interne ou externe à l'entreprise, pourra se voir intimer l'ordre de le faire par le Contrôle du bien-être qui pourra également dresser un procès-verbal. Celui-ci sera dès lors transmis à l'auditeur du travail qui pourra décider de poursuivre l'employeur au pénal afin que celui-ci s'acquitte d'une amende²⁹.

Concrètement, la loi prévoit que le travailleur puisse porter plainte auprès du Contrôle du bien-être dans les cas suivants :

- ♦ l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux au travail ;
- ♦ l'employeur n'a pas mis en place les procédures conformes à la loi notamment pour prévenir et pallier le harcèlement sexuel au travail ;
- ♦ la demande d'intervention psychosociale « formelle » n'a pas permis de mettre fin à la situation de harcèlement ;
- ♦ les procédures légales permettant de prévenir et pallier le harcèlement sexuel n'ont pas été appliquées correctement (*exemple : le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait preuve de partialité ou n'intervient pas à la suite de la demande du travailleur*).

La plainte permet au travailleur de bénéficier de la protection contre le licenciement (pour autant que le licenciement soit lié au harcèlement ou à la plainte du travailleur) et les mesures préjudiciables comme dans le cas d'une demande d'intervention introduite auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

29. Article 122/2 du Code pénal social.

7 Porter plainte auprès de la police ou de l'auditorat du travail

Outre la plainte auprès du Contrôle du bien-être, la loi prévoit que le travailleur puisse s'adresser à l'auditorat du travail ou à la police lorsqu'il estime que la procédure auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux est insuffisante ou inappropriée vu la gravité des faits dont il est l'objet. On pense, par exemple, aux cas de harcèlement sexuel avec violence physique (viol ou tentative de viol,...).

Il est à noter que l'auditorat du travail a la possibilité d'intervenir auprès de l'employeur mais aussi auprès de l'auteur des faits de harcèlement, sans que le travailleur ait porté plainte auprès de cette instance. L'auditorat peut, par exemple, être informé d'une infraction relative à la situation de harcèlement sexuel par un procès-verbal dressé par le Contrôle du bien-être. L'auditorat pourra ainsi décider de poursuivre devant le tribunal pénal un employeur qui n'aurait pas respecté ses obligations ou qui se serait livré lui-même à des actes de harcèlement sexuel, ainsi que tout autre auteur de faits de harcèlement sexuel au travail.

Ici aussi, la plainte aura pour conséquence de protéger le travailleur contre le licenciement (pour autant que le licenciement soit lié au harcèlement ou à la plainte du travailleur) et les mesures préjudiciables qui pourraient être prises à son encontre.

8 Introduire une action en cessation devant le tribunal du travail

La loi permet au travailleur faisant l'objet de harcèlement sexuel d'introduire une action devant le tribunal du travail dans le but de faire cesser le harcèlement et/ou d'exiger que l'employeur prenne les mesures permettant de remédier à la situation. C'est ce qu'on appelle l'« action en cessation ».

L'action en cessation est une procédure judiciaire accélérée qui tient compte de l'urgence de la situation (les faits doivent cesser le plus rapidement possible) : si le juge constate l'existence de faits de harcèlement sexuel, il en ordonne la cessation. Il peut aussi ordonner que l'employeur prenne des mesures concrètes pour qu'il soit mis fin au harcèlement ou que les faits ne se reproduisent pas à l'avenir.

Cette procédure n'est possible que si le travailleur est toujours sous contrat de travail. Elle n'a pas lieu d'être si les faits de harcèlement ont cessé suite, par exemple, à la fin du contrat de travail ou parce qu'une solution à l'amiable a été adoptée.

Pour que le juge puisse constater les faits de harcèlement sexuel, il est important que le travailleur établisse ceux-ci afin que l'existence du harcèlement soit présumée.

La personne harcelante peut ensuite se défendre en apportant, pour sa part, la preuve qu'il ne s'agit pas de harcèlement. Ce n'est qu'à partir de ce moment-là que le juge se prononcera sur l'existence ou non d'un harcèlement afin d'ordonner, le cas échéant, sa cessation.

S'il l'estime utile pour remédier à la situation de harcèlement sexuel, le juge peut décider que sa décision sera affichée sur le lieu de travail.

Concrètement, l'action en cessation est introduite via le dépôt d'une requête rédigée par le travailleur ou son avocat, directement auprès du greffe du tribunal du travail. La requête doit au minimum contenir les coordonnées des parties, l'objet de la demande et un exposé des motifs de la demande.

Enfin, il est important de savoir que le travailleur est toujours libre de porter plainte auprès du tribunal sans être passé par le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Toutefois, le juge pourra ordonner de faire d'abord usage de la demande d'intervention auprès du conseiller en prévention avant de poursuivre devant le tribunal. Le cas échéant, la procédure sera suspendue le temps de recueillir l'avis du conseiller en prévention.

Conclusion

O n a vu que même s'il touche avant tout la dignité des individus, le harcèlement sexuel au travail doit être considéré comme un problème de société inhérent à nos modes de management actuels, au même titre que les autres maux psychosociaux liés au travail comme le burn out, la violence et le harcèlement moral.

Il peut dès lors sembler interpellant que la seule réponse que la société ait trouvée actuellement pour tenter de remédier au problème relève de la sphère individuelle dans la mesure où il revient au travailleur, victime de harcèlement, d'entamer les démarches susceptibles de faire cesser le harcèlement. Ainsi la législation sur le bien-être au travail prévoit-elle que ce travailleur puisse se tourner vers différents acteurs comme la personne de confiance, le conseiller en prévention aspects psychosociaux, le tribunal du travail,...

L'utilisation de la voie juridique pour traiter le problème du harcèlement sexuel au travail contribue, selon nous, à renforcer le caractère individuel du phénomène et des solutions proposées pour tenter de l'enrayer. Or, il nous semble que le problème du harcèlement au travail, dont le harcèlement sexuel, continuera de perdurer tant que la société qui le génère ne remet pas en question les modes de management dirigeant le monde du travail aujourd'hui :

« La loi met en cause des comportements singuliers, des agissements pervers qui existent certainement et qu'il convient de condamner. Mais ce faisant, elle occulte les causes profondes du harcèlement. Elle contribue à individualiser le problème. Elle minimise le fait que les comportements de harcèlement, du côté du harceleur comme du côté des victimes, sont la conséquence d'une pression généralisée qui se développe dans le monde du travail »³⁰.

Remettre en cause nos modes d'organisation du travail aujourd'hui, c'est inévitablement questionner nos modèles socioéconomiques qui prônent le « tout au marché », la course au profit, à la concurrence et à la performance en menant finalement au délitement des rapports humains dans l'ensemble de la société.

30. V. DE GAULEJAC, « Du harcèlement moral au harcèlement social », in *Le harcèlement. De la société solidaire à la société solitaire*, édité par M. SANCHEZ-MAZAS et G. KOUBI, ULB, coll. « Histoire, Économie, Société », Bruxelles, 2005, p.111.

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.

