

**Objet** : 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

**Réseaux** : Communauté française

**Niveaux et services** : tous

A l'attention de :

- Mesdames et Messieurs les Préfets(ètes),  
Directeurs(trices) des établissements  
d'enseignement et assimilés organisé par la  
Communauté française ;
- Mesdames et Messieurs les Chefs d'établissement  
de l'enseignement de promotion de sociale  
organisé par la Communauté française ;
- Mesdames et Messieurs les Directeurs(trices)-  
Président(e)s des Hautes Ecoles organisées par la  
Communauté française ;
- Mesdames et Messieurs les Administrateurs  
(trices) des Centres de dépaysement et de plein  
air ;
- Madame la Directrice du Centre  
d'autoformation et de formation continuée à  
Huy ;
- Monsieur le Directeur du Centre technique et  
pédagogique de Frameries ;
- Mesdames et Messieurs les  
Administrateurs(trices) des internats  
autonomes et des homes d'accueil de  
l'enseignement spécialisé organisé par la  
Communauté française.

**Pour information** :

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

**Autorités :** AGERS

**Signataire(s) :** Marie ARENA, Ministre-Présidente, chargée de l'Enseignement obligatoire et de la Promotion sociale et Marie-Dominique SIMONET, Vice-Présidente, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Relations internationales

**Gestionnaires :** AGERS – Secrétariat général

**Personne(s)-ressource(s) :** Xavier VANHEESBEKE (02/690.80.50)

**Téléphone pour duplicata :** 02/690.80.50

**Mots-clés :** violence/harcèlement moral/harcèlement sexuel

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 la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les Chefs d'établissement sont invités à l'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine réunion de leur COCOBA.

Il leur est demandé également de diffuser à tous les membres du personnel le document simplifié ci-joint, issu de la présente circulaire.

### **Procédures de gestion des situations de violence et de harcèlement**

L'employeur est chargé de prendre toutes les mesures nécessaires afin de mettre en place une politique de prévention.

Dans ce cadre, il 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 spécialisé 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 11 juin 2002 et ses mesures d'application ?**

La loi donne les définitions suivantes pour :

- **la violence au travail** : « chaque situation de fait où un membre du personnel ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail » ;
- **le harcèlement moral au travail** : « les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour

objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un membre du personnel 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 » ;

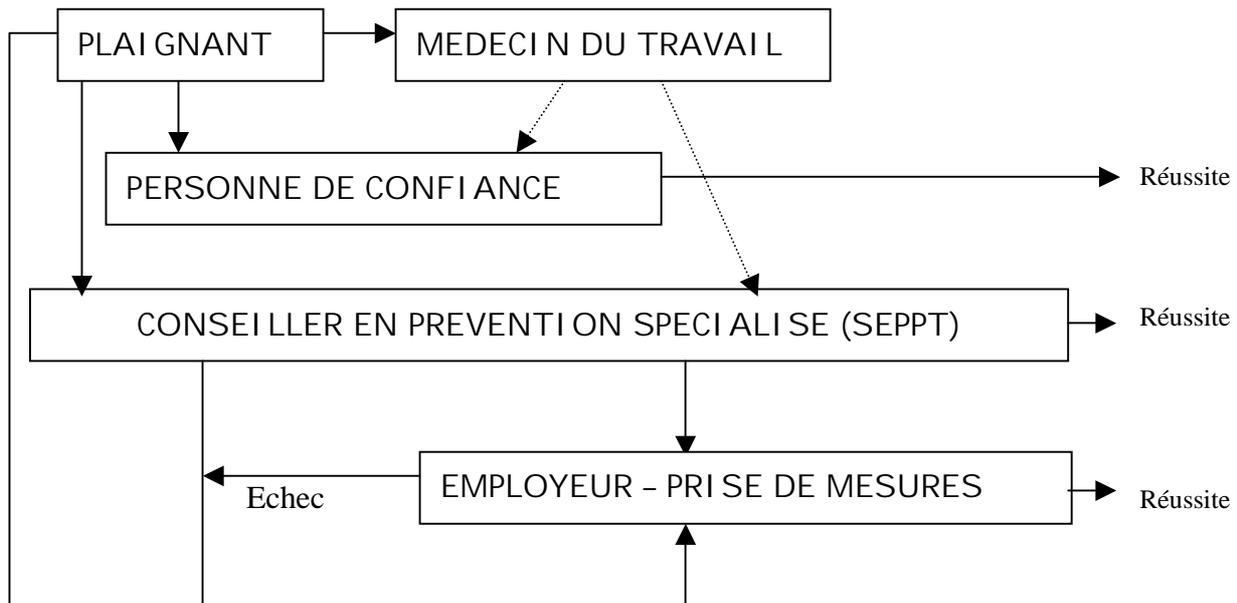
- **le harcèlement sexuel au travail** : « toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail ».

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 peut privilégier la procédure interne,
- il peut 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 intenter une procédure devant la juridiction compétente.

# 1. REPRESENTATION SCHEMATIQUE DES PROCEDURES DE GESTION DES PLAINTES.

## Procédure interne



## Procédure externe



## Procédure judiciaire



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

### 2.1. La voie interne et le traitement d'une plainte par le Conseiller en prévention spécialisé.

§1<sup>er</sup> Lorsqu'un membre du personnel décide d'agir par voie interne, deux possibilités s'offrent à lui : soit s'adresser à la personne de confiance, soit au Conseiller en prévention spécialisé.

Il faut noter que le Médecin du travail qui est mis au courant de l'existence d'une situation de violence ou de harcèlement, par exemple au cours d'une consultation spontanée, informe le membre du personnel des procédures auxquelles il peut recourir et, s'il constate que le membre du personnel n'est pas en mesure d'agir seul, le Médecin du Travail peut s'adresser au Conseiller en prévention spécialisé avec l'accord du membre du personnel.

- Lorsque le membre du personnel s'adresse à la personne de confiance, celle-ci joue le rôle d'intervenant de première ligne : elle entend tout d'abord le plaignant, accorde l'accueil, l'aide et l'appui requis et dispense des conseils.

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.

Lorsque la conciliation n'aboutit pas à un résultat ou paraît impossible, sur demande du plaignant, la personne de confiance peut recevoir la plainte motivée de celui-ci et la transmettre immédiatement au Conseiller en prévention spécialisé compétent ou conseiller au plaignant de s'adresser directement au Conseiller en prévention spécialisé. La personne de confiance fait parvenir au plaignant un accusé de réception de sa plainte motivée.

- Si le plaignant le souhaite, il peut s'adresser directement au Conseiller en prévention spécialisé qui a les mêmes missions que la personne de confiance mais qui est le seul à pouvoir **acter et traiter** les plaintes motivées.

Dès qu'une plainte motivée est déposée, le Conseiller en prévention spécialisé porte les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel à la connaissance de l'employeur par courrier recommandé.

Le Conseiller en prévention spécialisé examine en toute impartialité le dossier de plainte motivée et fait des propositions à l'employeur relatives aux mesures adéquates à appliquer.

Sous peine de sanctions pénales, l'employeur est tenu sans toutefois déroger aux dispositions statutaires, de prendre des mesures adéquates pour mettre fin aux actes.

Si les actes 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 spécialisé saisit le Contrôle du bien-être au travail en concertation avec le plaignant. Le Contrôle du bien-être au travail peut quant à lui solliciter l'auditorat du travail.

Si l'auditeur ne classe pas le dossier sans suite, il peut citer l'auteur des faits, et dans certaines hypothèses obliger l'employeur, à comparaître devant le tribunal correctionnel.

§2. L'employeur doit par ailleurs communiquer au Conseiller en prévention spécialisé les déclarations actées dans le registre des actes de violence externe au travail<sup>1</sup>, cette intervention volontaire de l'employeur n'empêchant pas le membre du personnel de faire appel à la personne de confiance, au Conseiller en prévention spécialisé ou au médecin du travail.

§3. Rappel : les membres du personnel éprouvant des difficultés relationnelles peuvent, avant de déposer formellement une plainte, recourir à d'autres instances telles que les organisations syndicales, les assistant(e)s sociaux(ales) du Service social, le Service de Médiation et d'information et le Service de la Médecine du Travail.

---

<sup>1</sup> Extrait de l'article 6 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 : « l'employeur est tenu de noter de façon systématique les déclarations des travailleurs qui estiment être victimes d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, d'origine externe ou interne à l'institution ».

Dans un premier temps et pour ne pas se priver d'une résolution rapide d'une situation de violence et de harcèlement, il est conseillé au membre du personnel de prendre contact avec son supérieur hiérarchique si celui-ci n'est pas impliqué dans la situation problématique.

## **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 par la personne de confiance ou le Conseiller en prévention spécialisé.

Il convient d'attirer l'attention des membres du personnel sur le fait que la loi vise à privilégier le recours à la procédure interne car celle-ci a plus de chance d'aboutir rapidement à une solution.

## **2.3. Procédure judiciaire.**

Un membre du personnel peut également tenter directement une procédure devant le tribunal compétent sans passer par la procédure interne. Cette procédure peut être une procédure pénale ou civile.

## **2.4. Sanctions.**

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 serait alors habilité à proposer, conformément aux dispositions statutaires, des sanctions disciplinaires.

## **3. DESCRIPTIF DE L'EXISTANT ET DES MESURES DÉJÀ PRISES.**

- Le Gouvernement de la Communauté française a procédé à la désignation du SEPPT pour les missions de Conseiller en prévention spécialisé (Association momentanée SPMT-ARI STA).
- La personne de confiance a été désignée 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.
- Un soutien psychologique aux victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel est prévu, consistant en une intervention financière plafonnée à 3725 € permettant à la victime de s'adresser au psychologue ou au psychiatre de son choix (conditions d'octroi semblables à celles reprises dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 mai 1999 portant application de l'article 28 du décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en œuvre de discriminations positives, modifié par arrêté du 17 juillet 2002).  
Voir point 4.6

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

**Avertissement** : Il s'agit de précisions ou de dispositions pratiques complémentaires à celles fixées par la réglementation.

**4.1.** La personne de confiance peut être rencontrée et contactée par téléphone, télécopie, mail, courrier (voir point 5).

**4.2.** 1°. Les coordonnées communiquées aux membres du personnel pour contacter le Conseiller en prévention spécialisé sont celles de la personne de confiance qui assure la prise en charge des appels et communique notamment selon le cas les coordonnées des services administratifs de SPMT-ARISTA gérant les disponibilités des Conseillers en prévention spécialisés.

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

- le Conseiller en prévention spécialisé notifie les plaintes motivées et ses rapports et recommandations par envoi recommandé au Secrétaire général du Ministère de la Communauté française à l'attention de la Cellule de coordination ;

- la cellule de coordination informe l'AGPE et l'AGERS dès qu'elle a connaissance du dépôt d'une plainte ;
- dès que la cellule de coordination reçoit notification du rapport du Conseiller en prévention spécialisé, elle adresse à celui-ci un accusé de réception précisant les coordonnées du fonctionnaire de l'AGPE et de l'AGERS à qui le rapport est transmis par même courrier.

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

Il appartient aux responsables des services fonctionnels, chacun pour les agents qui les concernent, de donner suite aux mesures préconisées par le Conseiller en prévention et de mettre en application les dispositions relatives à la protection des emplois.

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

Les services fonctionnels transmettent à la cellule de coordination une information sur les mesures prises ou proposées pour mettre fin aux situations de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, ces mesures étant communiquées par les services fonctionnels au Conseiller en prévention spécialisé, aux plaignants ainsi qu'aux personnes mises en cause.

#### **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 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail porte que l'employeur qui occupe un membre du personnel qui a déposé une plainte motivée ne peut pas mettre fin à la relation de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail de ce membre du personnel, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte.

La protection contre le licenciement est effective à partir du moment où la personne de confiance, ou le conseiller en prévention, appose sur le document où figure la plainte la date à laquelle elle/il réceptionne celle-ci.

La violation de cette disposition peut notamment aboutir à l'obligation directe pour l'employeur d'indemniser le travailleur d'un montant forfaitaire correspondant à la rémunérations brute de six mois.

#### **4.4. Les délais.**

- Pour ce qui concerne le délai de traitement de la plainte, le Conseiller en prévention spécialisé fixe celui-ci de manière prévisionnelle lors de la notification du dépôt d'une plainte. Une réunion est organisée mensuellement entre 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 base des recommandations du Conseiller en prévention spécialisé 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 spécialisé 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 spécialisé. Toutefois, le Conseiller en prévention spécialisé est tenu de remettre au plaignant, aux témoins et à la personne mise en cause une copie de leur déclaration (art. 13 - A.R. 11/07/02).

- Les conclusions du Conseiller en prévention spécialisé transmises à la cellule de coordination 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 adéquates (art.5, §1<sup>er</sup>, 6°, de l'A.R. du 11/07/02).

Rappel : le service fonctionnel concerné informe le plaignant des mesures prises.

La notification à la cellule de coordination du rapport, des conclusions et des recommandations du Conseiller en prévention spécialisé 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 spécialisé à l'employeur.

#### **4.6. Le suivi psychologique.**

La Communauté française n'intervient financièrement pour un suivi psychologique que si celui-ci est recommandé par un 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. Le cas échéant, la cellule de coordination lui communique, à sa demande et à titre indicatif, une liste des prestataires auxquels il peut s'adresser. Le plaignant communique à la cellule de coordination le nom du psychologue ou du psychiatre choisi ;
- la prise en charge des frais de consultation psychologique et/ou psychiatrique est limitée à 3.725 Euros ;

- à titre exceptionnel, sur demande dûment motivée, le plaignant peut être autorisé à dépasser le seuil de 3.725 Euros. La demande doit être introduite auprès de la cellule de coordination. La décision est prise par le Secrétaire général sur base de l'article 52, § 1<sup>er</sup>, 4° de l'A.G. du 09/02/98 portant délégation de compétence et de signature (fonctionnaires ordonnateurs) ;
- 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 fonctionnel souhaite l'assistance du Conseiller en prévention spécialisé 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 spécialisé.

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

5.1 La personne de confiance désignée est :

Madame Pascale DHONT, Assistante Sociale

Nouvelle adresse : Ministère de la Communauté française  
Direction du SIPPT - Local 1E158  
Boulevard Léopold II, 44 - 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 cellulaire 0486/09.07.73

Fax : 02/213.59.51

Adresse e-mail : [pascale.dhont@cfwb.be](mailto:pascale.dhont@cfwb.be)

5.2 Les coordonnées des conseillers en prévention psychosociaux de l'Association SPMT-ARI STA peuvent être obtenues auprès de la personne de confiance.

5.3 les coordonnées de la cellule de coordination (Médecine du Travail) sont détaillées ci-après :

Cellule de coordination  
Rue Belliard, 9-13, 8<sup>ème</sup> étage  
1040 BRUXELLES

Responsable : Monsieur Yves CAMBIER

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

Adresse e-mail : [yves.cambier@cfwb.be](mailto:yves.cambier@cfwb.be)

Nous vous remercions de votre collaboration.

La Ministre-Présidente, en charge  
de l'Enseignement obligatoire et  
de Promotion sociale,

Marie ARENA.

La Vice-Présidente, Ministre de  
l'Enseignement supérieur, de la  
Recherche scientifique et des  
Relations internationales,

Marie-Dominique SIMONET

Annexe à la circulaire relative au 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 pour les établissements d'enseignement et assimilés organisé par la Communauté française

## **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 (Moniteur belge du 22 juin 2002).

Loi du 17 juin 2002 modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du 11 juin 2002 (Moniteur belge du 25 juin 2002).

Arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (Moniteur belge du 18 juillet 2002).

## **QU'ENTEND-ON PAR VIOLENCE ET HARCELEMENT ?**

### ***Violence au travail***

Par violence au travail, on comprend toute situation où une personne est persécutée, menacée ou agressée psychologiquement ou physiquement au 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 être abusifs et répétés 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 comprend toutes les formes de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail. 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 (de licenciement) ou de propositions comme une promesse d'augmentation ou de promotion ...

### ***Victimes et auteurs***

Les victimes 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.

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

### ***Le conseiller en prévention***

L'employeur doit désigner un conseiller en prévention interne ou externe à l'entreprise. Celui-ci doit être spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail de manière à ce que les victimes reçoivent 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 de violence ou de harcèlement.

### ***La protection contre le licenciement***

Afin de permettre à la victime d'oser exposer sa situation ou son témoignage sans craindre des représailles professionnelles, le travailleur jouit d'une protection contre le licenciement. Cette protection a les caractéristiques générales suivantes:

L'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail ou modifier unilatéralement les conditions de travail du membre du personnel 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.

► Si l'employeur commet de tels actes, alors le membre du personnel doit 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 peut demander une indemnité forfaitaire de six mois de salaire 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 quatre 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 peut privilégier la procédure interne (voir ci-après) en faisant appel aux services de la personne de confiance ou du conseiller en prévention. Cela n'empêche cependant pas le membre du personnel de s'adresser directement à l'employeur ou à un membre de la ligne hiérarchique.

► Il peut également s'adresser directement au Contrôle du bien-être au travail.

► Il peut enfin intenter une procédure devant la juridiction compétente.

### ***Procédure interne***

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

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

Le conseiller ou la personne de confiance va d'abord, moyennant l'accord de la victime, 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. Seul le conseiller 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 saisit le Contrôle du bien-être au travail toujours en concertation avec la victime.

### ***Plainte au Contrôle du bien-être au travail (ex-Inspection médicale)***

Le membre du personnel peut aussi s'adresser directement aux inspecteurs du Contrôle du bien-être au travail. Le rôle principal du Contrôle du bien-être au travail est de contrôler et d'imposer le respect des dispositions légales. S'il l'estime nécessaire, le Contrôle du bien-être au travail peut saisir l'auditeur du travail.

Cette possibilité existe également pour la victime elle-même.

### ***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 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.

Le droit d'agir en justice est sous certaines conditions également reconnu à diverses organisations protectrices des intérêts de la victime (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.**

### **► *Personne de confiance.***

Madame Pascale DHONT, Assistante Sociale  
Rue Belliard, 9-13, 8<sup>ème</sup> étage  
1040 ETTERBEEK

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

Fax : 02/213.59.51      Adresse électronique: [pascale.dhont@cfwb.be](mailto:pascale.dhont@cfwb.be)

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

Les coordonnées peuvent être obtenues auprès de la personne de confiance.

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

Rue Belliard, 9-13, 8<sup>ème</sup> étage  
1040 BRUXELLES

Responsable : Monsieur Yves CAMBIER

Tél. 02/213.59.58 – Fax. : 02/213.59.57  
Adresse e-mail : [yves.cambier@cfwb.be](mailto:yves.cambier@cfwb.be)