

## Stop au harcèlement au travail !

La « semaine contre le harcèlement », organisée à l'initiative du collectif flamand « Kies kleur tegen pesten » vient tout juste de se terminer. Une déclaration de guerre au harcèlement, surtout à l'école. Mais le harcèlement ne se limite pas aux cours de récréation ni aux enfants. En effet, les adultes ne sont pas en reste, victimes de ces faits sur le terrain où ils passent le plus de temps : leur lieu de travail.

D'une année à l'autre, les signalements de cas de harcèlement au travail se multiplient. S'il ne s'agit pas toujours de situations manifestes de harcèlement, on observe souvent des formes plus subtiles, comme l'exclusion volontaire d'une personne ou l'absence systématique de réponse à des courriels envoyés par cette dernière.

Les conséquences du harcèlement au travail ne sont pas négligeables, que ce soit pour la victime, qui vit un calvaire au quotidien, mais aussi pour l'organisation confrontée à de l'absentéisme, à une rotation du personnel, etc.

Un récent ouvrage de Rita Gielen et Lode Godderis identifie la problématique, s'attellant par ailleurs à fixer des points de repère pour une politique de prévention de qualité. Mais quels sont ces points de repère ? Ou plus précisément : **Que dit la loi, en cette année 2023, et qu'entend-on au juste par « harcèlement » ?**

Le harcèlement au travail se caractérise par différents comportements ayant pour objet ou pour effet (selon que l'acte soit intentionnel ou non) :

- de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne ;
- de mettre en péril l'emploi de cette personne
- ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Pour pouvoir être considérés comme relevant du harcèlement, ces comportements doivent présenter un caractère abusif et se produire pendant un certain temps. Le harcèlement au travail se manifeste principalement par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Le harcèlement est une forme de violence.

Le comportement en question peut être très varié. Il peut s'agir de faire courir des bruits en visant spécifiquement une personne (en soi, les rumeurs ne constituent pas une forme de harcèlement), de démolir volontairement une personne, de discréditer sa dignité personnelle et professionnelle, de l'isoler, de la mettre sous pression, de l'exclure (formation d'un groupe excluant volontairement une personne), de laisser ses courriels sans réponse ou de lui dissimuler des informations importantes, etc.

À cet égard, le contexte est extrêmement important et détermine souvent s'il s'agit ou non de harcèlement. En revanche, les comportements suivants ne relèvent pas du harcèlement : exercice normal de l'autorité de l'employeur ou de la hiérarchie, attribution d'autres tâches, obtention d'une évaluation (négative), obligation de suivre une procédure disciplinaire ou application d'un certain type de management au sein de l'entreprise.

Bien entendu, il convient d'en souligner le caractère « normal », tel qu'il appartient à un bon employeur d'agir. Un autre élément important tient à la nécessité de pouvoir quelque peu objectiver les faits. Le strict ressenti (subjectif) d'un harcèlement ne suffit pas à proprement parler. Comme l'indique la définition, il doit s'agir d'un comportement véritablement injuste et répété. Le harcèlement est donc considéré comme un processus, qui ne se caractérise pas toujours nécessairement par la présence d'une intention déterminée. Conformément à la jurisprudence, les comportements non intentionnels peuvent eux aussi être qualifiés de harcèlement. Enfin, il convient de distinguer les notions de conflit et de harcèlement. La différence réside dans l'aspect « pouvoir ». Cette différence de pouvoir, qui peut s'exprimer de diverses manières ou présenter des causes différentes, est inhérent au harcèlement, ce qui n'est pas le cas d'un conflit pur et simple. Les tribunaux et cours du travail se sont déjà prononcés à plusieurs reprises dans ce sens et n'interviennent qu'en cas de harcèlement et non de conflit.

**6,4 % des travailleurs sont victimes de harcèlement, les hommes l'étant plus souvent que les femmes et les jeunes travailleurs en étant plus la cible que les travailleurs plus âgés.**

Résultats d'une étude d'Idewe

### **Comment la loi protège-t-elle contre le harcèlement ?**

La violence et le harcèlement au travail font partie des risques psychosociaux au travail. Cela signifie qu'il appartient à l'employeur d'apporter la protection nécessaire contre ce comportement.

Les employeurs sont tenus de prendre différentes mesures de prévention, comme :

- éliminer les situations qui peuvent engendrer de la violence ou du harcèlement
- désigner un conseiller en prévention et d'éventuelles personnes de confiance
- instaurer une procédure interne à l'entreprise. La procédure doit notamment permettre à la victime d'être accueillie, de recevoir les conseils nécessaires et de bénéficier d'une intervention rapide et impartiale.
- prendre en charge les victimes, par exemple dans le cadre de la remise au travail des travailleurs victimes de comportements abusifs.

### **Qui est le conseiller en prévention ou la personne de confiance ?**

L'employeur doit désigner un conseiller en prévention spécialisé dans la charge psychosociale au travail. Un employeur qui occupe moins de 50 travailleurs doit faire appel à un conseiller en prévention d'un service externe. Un employeur qui occupe plus de 50 travailleurs doit décider si les tâches confiées au conseiller en prévention seront réalisées en interne ou par un service externe. L'employeur a également la possibilité de désigner une ou plusieurs personnes de confiance.

Celle(s)-ci intervien(nen)t de manière informelle afin de chercher une solution.

Le conseiller en prévention ou la/les personnes de confiance au sein de votre entreprise sont identifiés dans le règlement de travail et cette information doit également être affichée à certains endroits accessibles.

## **Le télétravail n'a pas eu pour effet de diminuer le nombre de dossiers de harcèlement.**

### **Quelle procédure suivre ?**

- Consultez tout d'abord le règlement de travail comme indiqué ci-avant afin de connaître les dispositions prises spécifiquement autour de ce thème. S'il n'existe pas de règlement de travail ou si vous n'en disposez pas, vous pouvez toujours en faire la demande par l'intermédiaire des services d'inspection sociale.
- Vous pouvez ensuite informer votre employeur ou votre supérieur hiérarchique.
- Vous pouvez aussi faire appel à un membre du comité pour la prévention et la protection au travail ou à un délégué syndical, ou encore consulter le conseiller en prévention-médecin du travail, en cas de problèmes de santé.
- Outre ces possibilités, il existe également une procédure interne spécifique accessible aux travailleurs qui estiment subir un dommage découlant des risques psychosociaux au travail, dont fait partie le harcèlement.
- Cette procédure contient deux types d'interventions : l'intervention psychosociale informelle et l'intervention psychosociale formelle.
- Les deux types d'intervention sont accessibles pour des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail mais également pour toutes les autres situations dans lesquelles il est question de problèmes psychosociaux au travail (stress, burn-out, conflits, etc.).

Lors de l'intervention informelle, vous demandez de démarrer une procédure de conciliation avec la personne mise en cause (sans que des informations soient livrées à l'employeur ou au supérieur hiérarchique). Vous pouvez lancer cette procédure auprès de l'employeur, de la personne de confiance ou du conseiller en prévention interne/externe.

En l'absence de résultat, vous pouvez déposer formellement une plainte motivée afin de mettre fin au harcèlement. Cette plainte est introduite par vos soins auprès du conseiller en prévention (aspects psychosociaux) ou de la personne de confiance, et doit être précédée obligatoirement d'un entretien personnel. La plainte proprement dite est un document que vous signez et datez, dans lequel vous demandez à l'employeur de mettre fin aux faits de harcèlement. À cet égard, il vous appartient de décrire les faits avec précision. Vous pouvez également introduire directement une plainte formelle.

À partir du moment où cette plainte motivée est introduite, vous bénéficiez, comme travailleur, d'une protection juridique spécifique contre le licenciement. Entre-temps, la plainte est examinée dans un délai de trois mois et des mesures sont proposées.

Si les faits de harcèlement subsistent après la publication du rapport et la mise en œuvre des mesures, vous pouvez encore, en qualité de travailleur, saisir l'inspection du contrôle du bien-être

au travail. Celle-ci peut alors, en l'absence de résultat, faire établir un *pro justitia* et transmettre le dossier à l'Auditorat du travail. L'Auditorat du travail peut, à son tour, engager des poursuites pénales (ou classer le dossier sans suite). Le harcèlement au travail est un délit inscrit au Code pénal social !

Vous pouvez également vous tourner vers le tribunal et introduire par exemple une demande d'action en cessation ou une demande en dommages et intérêts. Sachez que le juge vous renverra d'abord vers la procédure interne avant de poursuivre le traitement du dossier. Il est également possible de déposer plainte auprès de la police, du juge d'instruction ou du ministère public.

### **Que sous-entend la protection contre le licenciement ?**

L'employeur qui introduit une plainte motivée et fondée bénéficie d'une protection contre le licenciement au cours des 12 premiers mois suivant l'introduction de la plainte ou jusqu'au mois suivant la date à laquelle le jugement/l'arrêt a été coulé en force de chose jugée (lorsqu'une procédure judiciaire a été lancée). Cela signifie que l'employeur ne peut pas vous licencier, sauf en présence de motifs étrangers à la plainte introduite. Une plainte introduite dans le cadre d'une procédure informelle n'offre pas de protection ! Une plainte introduite par l'intermédiaire du juge d'instruction, de la police ou du ministère public n'est pas toujours possible non plus ! Attention, donc. Si vous êtes licencié ou victime d'une mesure de représailles préjudiciable (par ex. une mutation (inutile), le refus de jours de congé, etc.), vous pouvez demander votre intégration dans l'entreprise dans un délai de 30 jours. Vous n'êtes pas obligé de le demander. Si votre employeur refuse de mettre fin à la mesure ou de vous réintégrer, vous pouvez invoquer un montant forfaitaire équivalent à 6 mois de salaire brut. C'est uniquement possible si l'employeur ne peut pas prouver que le licenciement n'est pas (du tout) lié à votre plainte.

Cette protection s'applique également aux témoins.

Après 12 mois, vous n'êtes plus protégé, mais cela ne signifie pas que vous ne pouvez plus introduire de demande en dommages et intérêts. La charge de la preuve reposera dans ce cas entièrement auprès de vous comme travailleur.

### **Le mot d'ordre : réagissez ! Car les conséquences ne sont pas négligeables...**

Le harcèlement est une forme de violence dosée, qui ne saute pas toujours aux yeux mais s'avère très destructive. Peut-être chaque fait pris indépendamment n'est-il pas vraiment grave, mais c'est l'accumulation d'« attaques » fréquentes et répétées qui constitue l'agression. Au début, ces actes peuvent entraîner une sensation d'insécurité, avant de déstabiliser la personne. Vous doutez de vous-même, vous sentez de moins en moins sûr de vous, êtes sujet aux angoisses. Lorsque cette situation perdure, des symptômes psychiques et physiques font également leur apparition : dépression, perte d'appétit, anxiété, maux de ventre, nausées, et parfois même consommation d'alcool ou de médicaments. S'ensuivent souvent de longues périodes d'incapacité de travail, un départ de la fonction, une perte de compétences, etc.

Cette situation ne fait pas non plus les affaires de l'employeur, qui a dès lors tout intérêt à intervenir activement.

## **Vous êtes victime de harcèlement ? Que faire ?**

Si vous êtes confronté à des faits de harcèlement, sachez avant toute chose que vous n'êtes pas responsable de ce comportement. Il n'est pas question ici de provocation, de culture d'entreprise, de faiblesse.

Parlez-en à quelqu'un. Confiez-vous à d'autres, cherchez du soutien. Souvent, vous n'êtes pas la seule personne concernée par ces faits, mais vous l'ignorez (jusqu'à ce que vous abordiez le sujet). Si vous vous adressez à quelqu'un, faites-le le plus calmement possible, cherchez un local séparé, partez de votre ressenti mais n'oubliez pas de vous appuyer sur des faits objectivables.

Rassemblez des preuves. Peut-être cela n'aura-t-il pas d'influence sur votre propre mental, mais cela pourra s'avérer utile par la suite. Parlez, si vous le souhaitez, au conseiller en prévention ou à la personne de confiance : ils sont tenus au secret professionnel. Vous pouvez toujours introduire également une plainte motivée.

## **Vous êtes témoin de faits de harcèlement ou aimeriez aider la victime. Que pouvez-vous faire?**

Vous êtes témoin de faits de harcèlement ? Sachez qu'il est normal de ne pas savoir d'emblée ce qu'il faut faire. C'est une position très délicate. Vous avez peut-être peur de perdre votre emploi ou de devenir la cible de ces comportements. Vous ne connaissez pas le point de vue de la victime présumée et ne voulez pas ouvrir de « boîte de Pandore » ?

Voici quelques astuces pour assister la victime ou pour intervenir :

- Prêtez une oreille attentive à votre collègue, ne remettez pas son histoire en doute et ne la minimisez pas non plus. Écoutez-la avec bienveillance.
- Si vous constatez un fait déterminé, nommez-le et interpellez la personne concernant le comportement inapproprié qu'elle adopte.
- Prenez éventuellement des notes ou aidez la victime à rassembler des preuves. Vous pouvez également vous adresser à la personne de confiance avec la victime.
- Vous pouvez faire office de témoin pour votre collègue dans une procédure interne ou en droit. Sachez que, dans ce cas, vous êtes protégé contre le licenciement.
- Quoi qu'il arrive, ne jugez pas et ne jouez pas au justicier.
- 

**« Heureusement, les collègues sont plus la solution aux problèmes de harcèlement que la source ! »**  
Lode Godderis, auteur de l'ouvrage 'Gepest op het werk' (*Harcèlement au travail*)