



# SÉMINAIRE D'ÉCHANGE DES PRATIQUES

Monsieur Marc Alexandre

Le harcèlement moral ou sexuel au travail

**NEVEN** Vinciane

HEC - École de Gestion de l'Université de Liège  
2<sup>ème</sup> Passerelle – Licence en Sciences Commerciales

Année académique : 2004-2005

**Tables des matières**

Introduction .....	3
<b>1. Définition du harcèlement moral ou sexuel au travail .....</b>	<b>3</b>
1.1. Le harcèlement moral au travail .....	3
1.2. Le harcèlement sexuel au travail .....	4
1.3. Comportement non visé par la définition .....	5
<b>2. Identification du harceleur et de ses actes .....</b>	<b>5</b>
2.1. Les actes du harceleur .....	5
2.2. Les différentes personnalités du harceleur .....	5
2.3. Identification de la victime .....	6
<b>3. Théories explicatives du harcèlement moral .....</b>	<b>6</b>
3.1. Les variables cognitives relatives à la dynamique de groupe .....	6
3.2. Les variables individuelles .....	6
3.3. Les variables contextuelles et organisationnelles .....	7
3.4. La culture .....	7
3.5. La structure .....	7
3.6. La stratégie .....	7
3.7. Les variables en interaction .....	7
<b>4. Théories explicatives du harcèlement sexuel .....</b>	<b>7</b>
4.1. Le modèle biologique naturel .....	7
4.2. La théorie du débordement du rôle sexuel .....	8
4.3. La théorie de la perception erronée .....	8
4.4. La théorie du pouvoir et de la dominance .....	8
4.5. La théorie de l'excitation sexuelle .....	8
<b>5. Les conséquences du harcèlement moral ou sexuel au travail .....</b>	<b>8</b>
5.1. Conséquences du harcèlement moral ou sexuel au travail .....	8
5.2. Conséquences du harcèlement sexuel sur la victime .....	8
5.3. Point de vue professionnel .....	9
5.4. Point de vue organisationnel .....	9
5.5. Contexte global .....	9
<b>6. Prévention et protection .....</b>	<b>9</b>
6.1. Les objectifs de la loi .....	9
6.2. Les mesures de prévention prévues par la loi .....	9
6.3. Les mesures de protection prévues par la loi .....	10
6.4. Les mesures de protection de l'employeur .....	10
<b>7. Concrètement, que faire ? .....</b>	<b>10</b>
7.1. La procédure interne .....	10
7.2. Plainte au Contrôle du bien-être au travail .....	10
7.3. Plainte au tribunal .....	11
<b>8. Les différents acteurs du processus de prévention et de protection .....</b>	<b>12</b>
8.1. La personne de confiance .....	12
8.2. Le conseiller en prévention médecin du travail .....	12
8.3. Le médecin du travail .....	13
8.4. Le Contrôle du bien-être au travail .....	13
8.5. Le médecin-conseil .....	14
<b>9. Conclusion .....</b>	<b>14</b>
Bibliographie .....	15
Bibliographie commentée .....	17

## **Harcèlement moral ou sexuel au travail**

### ➤ **Introduction**

Les conditions de travail et la notion de gestion des ressources humaines ont considérablement évolué à travers les siècles et ces dernières années ont été marquées par la promotion de la personne humaine au sein de l'entreprise.

Malheureusement, les conditions de travail sont ressenties comme étant plus difficiles car le marché du travail devient de plus en plus sélectif en proposant des contrats temporaires et temps partiels. La cadence de travail est accélérée grâce aux modifications des outils informatiques et techniques. L'attention du travailleur est également plus sollicitée, ce qui engendre une augmentation de la charge mentale.

De plus, la fixation d'objectifs, la responsabilisation et l'évaluation individuelle constituent des bouleversements ayant comme conséquence des variations salariales ou encore des licenciements pouvant provoquer de la nervosité, de l'anxiété, de la peur, et donc un recul de l'adhésion aux valeurs de l'entreprise, ce qui entraîne des répercussions sur l'attitude au travail et ouvre la porte à la propagation d'un mal-être généralisé.

C'est dans ce contexte, que peut se développer le phénomène de stress au travail ainsi que toutes les formes psychopathologiques de la souffrance au travail et que l'éclosion du harcèlement au travail a la voie libre.

En Belgique et en Europe, un mouvement général de conscientisation du phénomène de la violence au travail s'est développé ces dix dernières années et c'est pourquoi la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est rentrée en vigueur. Cette loi vise à mieux protéger les victimes.

Cependant, les mécanismes de protection mis en place par la législation restent encore trop complexes pour toutes les personnes pouvant être impliquées dans le processus de prévention et de protection de la victime.

Cette synthèse tentera de définir le harcèlement, l'identification de la victime et l'identification du harceleur. Nous tenterons également de comprendre pourquoi il y a harcèlement. Et enfin, nous essayerons d'expliquer comment la victime peut se protéger juridiquement.

### **1. Définition du harcèlement moral ou sexuel au travail**

#### **1.1. Le harcèlement moral au travail :**

Suivant l'article n° 3 de l'Arrêté royal du 11 juin 2002, le harcèlement moral au travail est défini comme un ensemble de 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 travailleur ou d'une autre personne à laquelle l'Arrêté s'applique lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant<sup>1</sup>.

Il existe encore bien d'autres définitions scientifiques et certaines notions sont omniprésentes comme:

- La répétition : le harcèlement moral au travail s'inscrit dans une véritable stratégie de soumission ou de destruction psychique de l'autre. Cela suppose la répétition d'actes de

---

<sup>1</sup> SPF Emploi, Travail et concertation sociale. « Protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail. » Disponible sur : <<http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrkf00.htm>> (consulté le 21.02.2005).

natures différentes, inscrits dans la durée. Ce caractère répétitif permet de ne pas confondre le harcèlement moral au travail avec les conflits au travail<sup>2</sup>.

- La durée : Le harcèlement moral au travail se caractérise par l'enchaînement de comportements hostiles envers une personne intervenant de manière quasi quotidienne et durant une longue période.
- Les agissements visant à dégrader les conditions humaines, relationnelles et matérielles du travail : l'agresseur met en œuvre une stratégie visant à dégrader les conditions de travail de sa victime et ce, en jouant sur trois dimensions principales :
  1. La dimension humaine, qui suppose le respect de la personne ;
  2. La dimension relationnelle, qui entend que le travailleur soit reconnu c'est-à-dire qu'il ait sa place dans le collectif de travail ;
  3. La dimension matérielle : la dégradation des conditions matérielles de travail peut atteindre profondément le travailleur et l'image qu'il s'est construite de lui-même et de son rang dans l'entreprise.
- Les agissements visant à porter atteinte aux droits et à la dignité du travailleur, c'est-à-dire remettant en cause les droits du travailleur.
- Les agissements ayant pour but l'exclusion de la victime : le harcèlement moral a toujours pour finalité l'exclusion ou l'écartement de la victime<sup>3</sup>.

### **1.2. Le harcèlement sexuel au travail :**

Suivant l'article n° 4 de l'Arrêté royal du 11 juin 2002, le harcèlement sexuel au travail est défini comme « *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*<sup>4</sup> ».

En Belgique, l'arrête royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, se base sur la définition des Communautés européennes.

Différentes définitions du harcèlement sexuel au travail ont été élaborées et on peut en retirer les éléments principaux communs suivants :

- Un comportement de nature sexuelle non sollicité : l'élément clé qui distingue le harcèlement sexuel de la relation amicale, du flirt ou d'autres relations librement et mutuellement partagées est une conduite non souhaitée ou qui importune, non partagée et imposée à la personne qui la subit. Ce comportement est unilatéral, non désiré et coercitif ; le caractère non désiré, imposé, non réciproque de ces conduites nous paraît important à souligner.
- Un comportement que la victime perçoit comme une condition de travail : seule la victime de ces actes est apte à apprécier si ces actes sont pour elle indésirables, menaçants ou humiliants ;
- Un comportement créant une atmosphère de travail hostile, intimidante ou humiliante ;
- Une intention manifeste de nuire à la victime.

---

<sup>2</sup> MINETTE V. *Les mesures prévues par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail : Mythe ou réalité ?* Mémoire en vue de l'obtention de la licence en Sciences Commerciales et Consulaires. Liège : HEC, 2004, 5 p.

<sup>3</sup> MINETTE V. *Les mesures prévues par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail : Mythe ou réalité ?* Mémoire en vue de l'obtention de la licence en Sciences Commerciales et Consulaires. Liège : HEC, 2004, 5 p.

<sup>4</sup> ARRÊTÉ ROYAL DU 18 SEPTEMBRE 1992, organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, 1<sup>er</sup>, alinéa 3, Moniteur Belge du 7 octobre 1992.

Le harcèlement sexuel, contrairement au harcèlement moral, n'implique pas une notion de durée et de fréquence. Certains actes de violence sexuelle n'ont pas besoin d'être répétés pour être identifiés.

### **1.3. Comportement non visé par la définition du harcèlement moral ou sexuel au travail :**

Il convient de distinguer ce qui relève du phénomène de harcèlement et ce qui ne l'est pas car tant du côté des victimes que de celui des employeurs, on se demande à partir de quel moment on peut considérer que tel ou tel agissement constitue du harcèlement et quand cela ne l'est pas.

Si l'existence du phénomène est reconnue et démontrée aujourd'hui, l'identification sur le terrain est parfois problématique. Certaines situations peuvent être ressenties comme du harcèlement alors que celles-ci font l'objet de méprises de la part des travailleurs. Démêler le vrai du faux nécessite d'être prudent car les conséquences quant à un éventuel diagnostic de harcèlement, sont déterminantes pour le devenir des protagonistes concernés<sup>5</sup>.

## **2. Identification du harceleur et de ses actes**

### **2.1. Les actes du harceleur :**

Depuis 1996, les personnes de confiance, les conseillers en prévention et les psychothérapeutes utilisent la liste des agissements constitutifs du harcèlement de Heinz Leymann afin d'identifier les actes constitutifs du harcèlement moral au travail.

Les méthodes de harcèlement moral employées par l'agresseur vis-à-vis de sa victime au travail peuvent être<sup>6</sup> :

- La remise en cause des conditions humaines et relationnelles du travail :

D'un point de vue humain, il s'agit d'attitudes humiliantes, de propos offensants et de mise en œuvre de rumeurs malveillantes à l'encontre du travailleur.

D'un point de vue relationnel, il s'agit de constituer une sorte de non présence de la victime, en évitant, par exemple, de la saluer, de s'adresser à elle. Le but est d'établir un isolement autour de la victime.

- La mise en cause du travail lui-même :

Cette remise en cause du travail peut se faire par une mise en échec permanente et une non reconnaissance systématique de la qualité du travail effectué par la victime. Pour ce faire, le travailleur recevra, par exemple, des objectifs inaccessibles l'amenant obligatoirement à l'échec ou bien, à l'inverse, se verra dénué de toutes missions ayant un sens et un intérêt.

- Des conditions matérielles de travail dégradées :

Les conditions matérielles de travail sont des signes de reconnaissance et de considération accordés par l'entreprise à ses employés. C'est pourquoi, une dégradation de celles-ci est vécue par le travailleur comme une mise à l'écart et une humiliation.

Les différentes études nationales réalisées ont décelé les actes constitutifs de harcèlement sexuel<sup>7</sup> les plus couramment utilisés par l'agresseur.

### **2.2. Les différentes personnalités du harceleur :**

Selon Marie-France Hirigoyen, grande psychiatre et psychanalyste, l'agresseur est un pervers narcissique<sup>8</sup> et en se basant sur les travaux de ses précurseurs, elle tirera sa propre définition : « *Les pervers narcissiques sont considérés comme des psychotiques sans symptôme, qui trouvent leur équilibre en déchargeant sur un autre la douleur qu'ils ne ressentent pas et les contractions internes qu'ils refusent de percevoir. Ils ne font pas exprès de faire du mal, ils font mal parce qu'ils ne savent*

---

<sup>5</sup> HIRIGOYEN M.-F. *Malaise dans le travail ; harcèlement moral, démêler le vrai du faux*, Editions la Découverte et Syros, Paris, 2001, p.27.

<sup>6</sup> DEBOUT M. « *Le Harcèlement moral au travail* », Journal Officiel de la République Française, Avis et rapports du Conseil Economique, Paris, 2001, p.47.

<sup>7</sup> COMMISSION EUROPÉENNE : Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union Européenne*, Office des publications officielles des communautés Européennes, 1999, p.19-20.

<sup>8</sup> HIRIGOYEN M.-F. « *Le harcèlement moral ; La violence perverse au quotidien* », Syros, Paris, 1998, p.152.

*pas faire autrement pour exister. Ils ont eux-mêmes été blessés dans leur enfance et essaient de se maintenir ainsi en vie. Ce transfert de douleur leur permet de se valoriser aux dépens d'autrui ».*

Le pervers narcissique est un sujet qui a un sens grandiose de sa propre importance, est absorbé par des fantaisies de succès et de pouvoir illimités, pense être spécial et unique, a un besoin excessif d'être admiré, est convaincu que tout lui est dû, exploite l'autre dans les relations interpersonnelles, manque d'empathie, envie souvent les autres, fait preuve d'attitudes et de comportements arrogants<sup>9</sup>.

Afin de s'accepter eux-mêmes, les pervers narcissiques doivent détruire quelqu'un d'autre et triompher en se sentant supérieurs. Pour parvenir à ses fins, le pervers utilise la séduction, la manipulation et le déni là où le paranoïaque fait appel à la violence.

La personnalité de l'auteur ne peut pas à elle seule expliquer le harcèlement et c'est pourquoi, il est très important de prendre en considération d'autres facteurs favorisant l'apparition de ce phénomène.

### **2.3. Identification de la victime**

Une enquête nationale belge a démontré qu'il n'existe pas de personnalité-type de victime concernant le harcèlement moral<sup>10</sup>. Aucune caractéristique telle que l'âge, le sexe, la nationalité, le statut marital, le statut parental ou le niveau d'instruction ne prédisposent quelqu'un à subir des actes de harcèlement moral.

Par contre, concernant le harcèlement sexuel, plusieurs études sont arrivées aux conclusions que le sexe, l'âge et le statut marital prédisposent la victime à vivre une telle situation<sup>11</sup>. Les victimes du harcèlement sexuel sont généralement des femmes âgées entre 20 et 40 ans qui sont la plupart du temps célibataires, divorcées ou veuves.

Selon une étude de la Commission européenne<sup>12</sup>, il est démontré que les travailleuses oeuvrant dans des organisations à dominance masculine ont plus de risques d'être victimes de harcèlement sexuel que les travailleurs appartenant à des organisations à dominance féminine ou dans des professions où les hommes et les femmes sont présents de façon plus paritaire.

## **3. Théories explicatives du harcèlement moral**

Les nouvelles formes de travail sont marquées par le développement technologique, la mondialisation et l'accroissement de la concurrence, et cela entraîne des retombées importantes pour le travailleur comme des pressions, des angoisses, du stress et l'isolement<sup>13</sup>. La personnalité de l'auteur du harcèlement doit être conjuguée par certaines variables telles que<sup>14</sup> :

### **3.1. Les variables cognitives relatives à la dynamique de groupe :**

La théorie du bouc émissaire est une théorie selon laquelle des individus constituant un groupe excluent un des leurs. Cette théorie s'appuie sur l'hypothèse que l'anxiété et les conflits au sein d'un groupe se réorientent vers un individu qui devient le bouc émissaire. Le harcèlement moral se déclenche suite à des conflits et des dysfonctionnements au sein de l'organisation.

### **3.2. Les variables individuelles :**

La théorie psychanalytique du scénario pervers explique que le harcèlement moral est rendu possible par un scénario pervers consistant à dévaloriser la victime. Cette dévalorisation est d'abord acceptée et ensuite cautionnée par le groupe ce qui donne par la suite une justification de la violence exercée par le pervers car le groupe finit par penser que la victime mérite ce qui lui arrive.

---

<sup>9</sup> HIRIGOYEN M.-F. « *Le harcèlement moral ; La violence perverse au quotidien* », Syros, Paris, 1998, p.153.

<sup>10</sup> LAMOTTE J.-M., KUTY O., GARCIA A.: Op cit, p.126.

<sup>11</sup> LAMOTTE J.-M., KUTY O., GARCIA A.: Op cit, p.54.

<sup>12</sup> COMMISSION EUROPÉENNE : Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union Européenne*, Office des publications officielles des communautés Européennes, 1999, p.28.

<sup>13</sup> DEBOUT M. Op. cit p.14.

<sup>14</sup> LAMOTTE J.-M., KUTY O., GARCIA A.: Op cit, p.72.

### **3.3. Les variables contextuelles et organisationnelles :**

Les théories systémiques définissent la victime de harcèlement moral comme « un patient désigné au sein d'un groupe dysfonctionnel<sup>15</sup> ». En systémique, on considère un dysfonctionnement comme celui du système dans son ensemble.

Les facteurs d'entourage peuvent également aggraver une relation. La personne dépassée par toute une série de problèmes tels que les situations de stress, peut attribuer l'origine de son problème à une personne qui lui est proche. Il s'agit souvent d'une personne plus disposée à endosser une responsabilité ; le harceleur attribuera son problème à une personne qui est susceptible de répondre aux provocations.

### **3.4. La culture<sup>16</sup> :**

La culture d'entreprise est composée de valeurs (ce qui est bien et ce qui est mal), des croyances (ce qui est vrai et ce qui est faux) et de normes de comportement (les règles qui régissent la conduite des individus au sein des entreprises). Ces composantes de la culture apparaissent comme évidentes. Elles sont considérées comme des acquis que l'on ne remet pas en cause.

### **3.5. La structure :**

Le mode de communication au sein de l'entreprise est influencé par le type de structure de l'organisation. Plus l'entreprise s'oriente vers un type de structure ouverte, plus les travailleurs sont isolés, responsabilisés et investis de mission comprenant des obligations de performance et de résultats attendus, plus ils sont fragilisés car soumis à des pressions importantes<sup>17</sup>.

### **3.6. La stratégie :**

Le plan de prévention du harcèlement est déterminé par la stratégie de l'entreprise en façonnant le plan global et annuel de prévention, les différents plans d'action, etc. L'analyse du management pourrait amener des indices d'explication à l'apparition du harcèlement.

### **3.7. Les variables en interaction<sup>18</sup> :**

Duncan Chapell et Vittorio Di Martino ont élaboré le modèle interactionnel de la violence au travail. Ce modèle explique que la violence au travail n'est pas l'effet d'une seule cause mais résulte de l'interaction d'une pluralité de facteurs individuels tant liés à la victime qu'à l'agresseur et des facteurs situationnels liés à l'environnement de travail.

## **4. Théories explicatives du harcèlement sexuel**

Egalement pour le harcèlement sexuel, la personnalité de l'auteur présumé « pervers narcissique » devra être conjuguée par des modèles explicatifs<sup>19</sup> tels que :

### **4.1. Le modèle biologique naturel :**

Selon le modèle biologique naturel étudié par Tangri, Burt et Johnson<sup>20</sup>, le harcèlement sexuel s'explique par une attraction sexuelle entre les personnes. Cependant ce modèle n'est pas envisagé dans le contexte professionnel et nie le fait que le harcèlement sexuel puisse être motivé par l'intention de nuire à l'évolution de l'individu et de discriminer la femme.

Le phénomène de harcèlement sexuel résulte d'un climat organisationnel, de hiérarchie et de relations d'autorité qui l'encourage. Ce modèle attribue le harcèlement sexuel à un certain nombre de facteurs à risques comme la différenciation de pouvoir, les contacts dans les emplois mixtes, le pourcentage d'hommes et de femmes dans une entreprise, etc.

---

<sup>15</sup> LAMOTTE J.-M., KUTY O., GARCIA A.: Op cit, p.76.

<sup>16</sup> DELAVALLE E.: « *La culture d'entreprise pour manager autrement* », Editions d'Organisation, Paris, 2002, P.32.

<sup>17</sup> HELLRIEGEL D., SLOCUM J.: « *The Management* » 8<sup>th</sup> édition, South- Western College Publishing, Ohio, 1999, p.678.

<sup>18</sup> LAMOTTE J.-M., KUTY O., GARCIA A.: Op cit, p.78.

<sup>19</sup> COMMISSION EUROPÉENNE : Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union Européenne, Office des publications officielles des communautés Européennes, 1999, p.34.

<sup>20</sup> TANGRI S., BURT M., JOHNSON L.: « *Sexual Harassment at work: Three Explanatory models* », Journal of Social Issues; Vol.38, n°4, 1982, p.33-54.

**4.2. La théorie du débordement du rôle sexuel<sup>21</sup> :**

Il s'agit d'un transfert du « rôle sexuel » vers le « rôle travail ». Ces comportements dominent dans les emplois à grande majorité masculine où les femmes représentent une minorité et sont considérées comme des femmes et non comme des collègues.

**4.3. La théorie de la perception erronée<sup>22</sup> :**

Ce modèle suppose que les hommes, ayant tendance à comprendre de façon erronée le comportement amical et extraverti des femmes comme le signe d'un intérêt ou d'une disponibilité sexuelle, sont plus susceptibles de s'adonner au harcèlement sexuel et de le cautionner.

**4.4. La théorie du pouvoir et de la dominance<sup>23</sup> :**

Cette théorie développée sur le plan individuel tend à démontrer que des hommes ayant un besoin de dominer, utilisent la technique du harcèlement afin d'assurer leur dominance à l'égard des femmes au travail. Ce phénomène est accentué par le contexte organisationnel, structurel et culturel de l'entreprise qui peut permettre ou faciliter le harcèlement sexuel.

**4.5. La théorie de l'excitation sexuelle :**

Cette théorie élaborée en 1995 par Bargh et Raymond<sup>24</sup>, explique que certains hommes ayant une propension à établir un lien entre des stimuli sexuels et des notions de pouvoir, relient la dominance aux motivations liées à la sexualité.

**5. Les conséquences du harcèlement moral ou sexuel au travail**

**5.1. Conséquences du harcèlement moral sur la victime :**

Suivant l'intensité et la fréquence, les conséquences du harcèlement moral sont très variées allant du sentiment de colère à l'acte de suicide<sup>25</sup>.

La victime, au début du phénomène de harcèlement développe des états de stress accompagnés de troubles fonctionnels tels que la fatigue, la nervosité, des troubles du sommeil, des migraines, des troubles digestifs et des palpitations.

Lorsque la victime est soumise depuis un certain temps au phénomène de harcèlement, ces symptômes deviennent chroniques. Les troubles de la victime peuvent aboutir à un état d'anxiété généralisé. Le harcèlement moral peut plonger la victime dans un état d'anxiété chronique et dans une dépression profonde conduisant à des maladies graves voire même au suicide.

**5.2. Conséquences du harcèlement sexuel sur la victime :**

Les conséquences sont également très variées. Tout comme pour la victime de harcèlement moral, la victime de harcèlement sexuel a peur d'aller travailler et éprouve des sentiments de colère, de méfiance, de peur, d'humiliation, d'insécurité et d'impuissance<sup>26</sup>.

Souvent, on peut observer chez la victime un comportement boulimique accompagné d'une forte prise de poids. Constamment sur ses gardes, elle souffre de maux de tête, de dos, de nuque et de douleurs musculaires ainsi que des problèmes de stress, de dépression et de troubles du sommeil.

Les conséquences du harcèlement sexuel entraînent une détérioration importante de l'identité et de l'image de soi. La femme victime de harcèlement sexuel est atteinte dans son intégrité physique et

---

<sup>21</sup> GUTEK B., MORASCH B.: « *Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work* », Journal of Social Issues; Vol.38, n°4, 1982, p.55-74.

<sup>22</sup> LAMOTTE J.-M., KUTY O., GARCIA A.: « *Violences au travail; Harcèlement moral et sexuel, caractéristiques et conséquences sur les travailleurs féminins et masculins* », Université Catholique de Louvain, Département des sciences politiques et sociales avec la collaboration de la Katholieke Universiteit Leuven, Louvain, Juillet 2002, p.87.

<sup>23</sup> COMMISSION EUROPÉENNE : Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union Européenne*, Office des publications officielles des communautés Européennes, 1999, p.34.

<sup>24</sup> STOCKDALE M.S.: « *What we know and what we need to learn about sexual harassment* », in *Sexual Harassment in the workplace*, Edited by Margaret S. Stockdale; Women and Work, Vol.5, 1996, p.12.

<sup>25</sup> LEYMAN H.: « *Malaise dans le travail ; harcèlement moral, démêler le vrai du faux* », Editions la Découverte et Syros, Paris, 2001, p.211.

<sup>26</sup> M. DEBOUT, C. LAROS : « *Violences au travail : Agressions, Harcèlement, Plans sociaux* », Les éditions de l'atelier/Les éditions Ouvrières, Paris, 2002, p.119.

dans sa dignité de sorte que les répercussions de ces violences sexuelles subsistent très longtemps et cela même, lorsque le contact avec l'agresseur a cessé.

### **5.3. Point de vue professionnel :**

Le harcèlement moral, comme le harcèlement sexuel, engendre des conséquences néfastes dans la vie professionnelle des victimes. Les effets sur la vie professionnelle les plus couramment cités sont la mise en congé maladie, le licenciement, la démotivation par rapport à l'activité professionnelle, la difficulté de bien accomplir son travail, la recherche d'un autre emploi, le blocage de la carrière professionnelle et la mutation. Sans compter que les victimes de harcèlement moral sont significativement moins satisfaites des différents aspects qui caractérisent leur travail.

### **5.4. Point de vue organisationnel :**

Le harcèlement au travail induit une diminution de la qualité des prestations, une démotivation professionnelle, un accroissement des accidents du travail et de l'absentéisme, un climat de travail désagréable et, finalement, un impact négatif sur l'image de marque de l'entreprise.

Ces conséquences occasionnent un ralentissement de l'activité économique et une baisse de rentabilité. L'employeur doit couvrir ces coûts indirects et faire face aux coûts directs liés aux licenciements, à l'engagement et à la formation de nouveaux travailleurs. Sans compter que le harcèlement affectera indirectement les autres employés qui auront à leur charge un surcroît de travail dû à l'absentéisme et aux congés de maladie.

De plus, un travailleur victime de harcèlement coûtera à l'entreprise une prise en charge psychologique, voire même une hospitalisation, sans compter le coût financier lié à la restauration de l'image de marque de l'entreprise, en cas de faute reconnue.

### **5.5. Contexte global :**

La distinction des conséquences subies par la victime et par l'entreprise ne suffit pas pour mesurer l'impact du phénomène de harcèlement. C'est la collectivité toute entière qui se doit d'assumer les coûts liés aux congés de maladie ainsi qu'aux frais médicaux.

## **6. Prévention et protection**

### **6.1. Les objectifs de la loi du 11 juin 2002<sup>27</sup> :**

La législation vise à prévenir toutes formes de violence au travail et de protéger l'ensemble des travailleurs victimes de tels actes.

Le premier objectif de la loi est de favoriser la prévention en interne, c'est-à-dire, en essayant de limiter au maximum le recours à toute forme judiciaire et en privilégiant la conciliation par l'intermédiaire d'intervenants proches des travailleurs tels que le conseiller en prévention et la personne de confiance. Le volet préventif prévoit aussi bien des mesures destinées à éviter le risque que des mesures permettant d'éviter ou de limiter le dommage.

Le deuxième objectif de la loi est la protection visant à protéger les victimes de tels actes en mettant en place des dispositifs de prise en charge au sein de l'entreprise, une possibilité de faire valoir ses droits en justice ainsi qu'une protection contre le licenciement.

### **6.2. Les mesures de prévention prévues par la loi du 11 juin 2002 :**

Premièrement, l'employeur de l'entreprise doit prendre des mesures de prévention déterminées sur base d'une analyse des risques<sup>28</sup>. L'analyse des risques doit continuellement être ajustée par rapport à l'évaluation de l'efficacité des mesures de prévention mises en place. L'analyse doit également rechercher des nouvelles mesures de prévention à prendre. La loi prévoit une deuxième analyse des risques visant à relever l'impact que des situations de violence au travail peuvent engendrer sur le bien-être du travailleur. Les mesures de prévention sont répertoriées dans un volet spécifique du plan global de prévention ou dans le plan d'action annuel et doivent figurer dans le règlement de travail.

---

<sup>27</sup> LOI DU 11 JUIN 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, (M.B. du 22 juin 2002).

<sup>28</sup> Article 4, section II, principes généraux : Arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

L'employeur doit désigner un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail, de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail. Cette obligation est problématique pour les entreprises de moins de cinquante travailleurs, l'employeur doit obligatoirement recourir à un conseiller en prévention de service externe pour la prévention et la protection au travail. Dans tous les autres cas, l'employeur a le choix de recourir à un conseiller en prévention en interne ou en externe.

Suivant l'analyse des risques, les situations favorisant la présence de harcèlement doivent être évitées par l'aménagement matériel des lieux de travail. Également, l'employeur doit informer les travailleurs et les membres de la ligne hiérarchique, des mesures de prévention à appliquer, des procédures offertes aux travailleurs victimes de harcèlement. Aussi, l'employeur a la possibilité de désigner une ou plusieurs personnes de confiance au sein de l'entreprise.

### **6.3. Les mesures de protection prévues par la loi du 11 juin 2002 :**

Si les mesures internes échouent, la législation a prévu la possibilité pour la victime de faire valoir ses droits en justice. Afin de permettre à la victime d'oser exposer sa situation sans craindre des représailles professionnelles, le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou qui a intenté une action en justice jouit d'une protection contre le licenciement.

Un renversement de la charge de la preuve est également prévu. La 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 l'auteur d'actes de violence ou de harcèlement qu'il incombe de prouver qu'il n'y en a pas eu.

### **6.4. Les mesures de protection de l'employeur :**

La protection de l'employeur s'applique lorsqu'un supérieur hiérarchique est victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel par l'un de ses subordonnés. La procédure interne n'est pas applicable et l'employeur a la possibilité de s'adresser aux juridictions compétentes. Il peut prendre des sanctions disciplinaires vis-à-vis de l'auteur ou le licencier ou encore demander au tribunal une action en cessation ou des dommages et intérêts. Le renversement de la charge de la preuve s'applique également dans cette situation.

## **7. Concrètement, que faire ?**

Il existe différentes voies d'action pour le travailleur qui s'estime victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel :

### **7.1. La procédure interne<sup>29</sup> :**

Le travailleur s'adresse à la personne de confiance ou au conseiller en prévention. Avec l'accord de la victime, le conseiller ou la personne de confiance va d'abord tenter une conciliation. Si la conciliation paraît impossible, le travailleur peut déposer une plainte motivée soit auprès du conseiller en prévention soit auprès de la personne de confiance. Notez que la personne de confiance qui reçoit une plainte doit la remettre au conseiller.

Dès que l'employeur est informé de la plainte et de la protection de l'employé, il doit prendre des mesures adéquates pour mettre fin à la violence ou au harcèlement.

Le médecin du travail peut aussi intervenir dans la procédure interne en informant le travailleur sur les possibilités de recourir aux services du conseiller en prévention et, le cas échéant, de la personne de confiance. Il peut également s'adresser lui-même aux personnes compétentes avec l'accord de la victime. La victime peut aussi s'adresser à son employeur qui pourra prendre des mesures correctrices.

Si ces mesures sont inefficaces ou inexistantes, le conseiller saisit le Contrôle du bien-être au travail toujours en concertation avec la victime.

---

<sup>29</sup> Arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Article 10,alinéa 1, Article 11, (M.B. du 18 juillet 2002).

### **7.2. Plainte au Contrôle du bien-être au travail (anciennement appelé Inspection médicale)<sup>30</sup> :**

Le travailleur n'a pas l'obligation de recourir à la procédure interne s'il estime que l'employeur n'a pas pris les mesures adéquates ou si les mesures ne s'avèrent pas efficaces. Il peut s'adresser directement aux inspecteurs du Contrôle du bien-être au travail. Lorsque le Contrôle reçoit une plainte par téléphone ou par écrit, il envoie un questionnaire au plaignant. Sur base des réponses données, le Contrôle définit la stratégie d'intervention.

En cas d'échec de la procédure interne et de la procédure mise en place par le Contrôle du bien-être et que les actes de violence ne cessent pas, le Contrôle peut saisir l'auditeur du travail qui tentera de régler la situation. Notons que le plaignant a la possibilité de saisir l'auditeur du travail sans passer par la procédure interne ou par le Contrôle du bien-être au travail.

### **7.3. Plainte au tribunal<sup>31</sup> :**

Ainsi, le travailleur peut intenter directement une procédure devant le tribunal compétent. Il bénéficiera alors de la protection contre le licenciement à la date de la signification de l'exploit d'huissier donnant citation à comparaître devant la juridiction. Cette procédure peut être une procédure civile ou pénale.

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

La procédure pénale se déroule devant le tribunal correctionnel et a pour objectif d'infliger des sanctions pénales à l'auteur. Si le plaignant a porté plainte auprès de l'auditeur de travail ou de la police, une action judiciaire pourra être entamée. Dans ce cas, le plaignant ne peut plus faire appel au Contrôle du bien-être au travail.

Le droit d'intenter une action en justice se fait sous certaines conditions également reconnues par diverses organisations protectrices des intérêts de la victime (ex : syndicats).

Il est à noter qu'un travailleur qui décide de s'adresser directement en externe, renonce à une intervention immédiate ainsi qu'à une aide lui permettant d'établir la preuve des faits.

A partir du moment où le travailleur a déposé une plainte motivée auprès de son entreprise, de l'inspection médicale ou de l'auditorat du travail, il bénéficie d'une protection empêchant l'employeur de mettre fin à la relation de travail ou de modifier unilatéralement les conditions de travail dans les douze mois qui suivent le dépôt de la plainte ou la déposition d'un témoignage ou après l'introduction d'une action en justice, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

Si toutefois l'employeur ne respecte pas ces mesures de protection et cesse la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail ;

- le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié peut demander sa réintégration dans l'entreprise dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte ;
- le travailleur ne souhaitant pas être réintégré recevra une indemnité de l'employeur.

Si la modification unilatérale des conditions de travail par l'employeur constitue, dans le chef du travailleur, un motif légitime pour rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, le travailleur peut réclamer une indemnité à l'employeur. Si l'employeur licencie le travailleur pour motif grave et que le tribunal ne reconnaît pas ce motif grave et estime que ce licenciement est dû au dépôt de la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, le travailleur pourra également réclamer une indemnité. Ces mesures s'appliquent également à toute personne qui intervient comme témoin.

## **8.**

---

<sup>30</sup> SPF Emploi, Travail et concertation sociale. « Protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail. » Disponible sur : <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrkf00.htm> (consulté le 21.02.2005).

<sup>31</sup> SPF Emploi, Travail et concertation sociale. « Protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail. » Disponible sur : <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrkf00.htm> (consulté le 21.02.2005).

**Les différents acteurs du processus de prévention et de protection contre le harcèlement**

Tout une série de personnes, d'institutions et d'organisations peuvent intervenir lors des procédures de prévention ou de protection contre le harcèlement moral ou sexuel au travail.

**8.1. La personne de confiance<sup>32</sup> :**

La nouvelle législation n'impose aucune mesure spécifique à la personne de confiance dans la mise en place de la politique, celle-ci a pour rôle principal de dispenser des conseils et d'accorder l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes. La personne de confiance assiste le conseiller en prévention et occupe généralement déjà un poste au sein de l'entreprise.

Le poste de travail (ex : assistante sociale, secrétaire d'accueil, connue du personnel), la disponibilité, l'ancienneté et l'expérience dans l'entreprise, leur permettent d'être connues par une grande majorité des travailleurs, et les capacités humaines de la personne sont les critères de sélection.

La personne de confiance accueille les victimes et c'est pourquoi cette personne doit être disponible et recevoir les plaignants dans un endroit neutre, ainsi toutes sources d'interférence doivent être écartées.

Durant la procédure interne et jusqu'à déposition de la plainte motivée, la loi ne prévoit aucune protection pour la personne de confiance.

Cependant, le rôle de la personne de confiance est essentiel dans l'entreprise, car elle se trouve sur place et connaît les travailleurs. Dans le cas où l'entreprise recourt aux services d'un conseiller externe faisant partie d'un service de prévention et de protection du travail, elle peut assurer le premier accueil, elle bénéficie de la connaissance du contexte de l'entreprise et de son organisation du travail.

**8.2. Le conseiller en prévention médecin du travail<sup>33</sup> :**

Assisté par la personne de confiance, le conseiller en prévention examine les plaintes motivées et propose à l'employeur des mesures pour mettre fin à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail. Il donne son avis sur les services ou institutions auxquelles l'employeur peut faire appel et établit régulièrement un rapport des plaintes motivées à propos des actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, qui se sont produits dans l'entreprise. Ce rapport comporte uniquement des données collectives et anonymes.

Le conseiller en prévention établit également un rapport individuel de plainte comprenant :

- les documents reprenant les déclarations de la victime et des témoins et, le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation ;
- les documents reprenant les déclarations de la victime ou de l'auteur de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- les propositions à l'employeur relatives aux mesures adéquates à appliquer, le cas échéant, la demande d'intervention de l'inspecteur du Contrôle du bien-être au travail ;
- le document contenant la plainte motivée ;
- le document par lequel la plainte motivée a été notifiée à l'employeur ;
- les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention compétent lors des déclarations et qui lui sont spécifiquement réservées.

Le conseiller en prévention de la violence au travail est désigné par l'employeur après accord préalable de l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du comité. Il constitue le

---

<sup>32</sup> Arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, article 8, § 2, 2° ; (M.B. du 18 juillet 2002).

<sup>33</sup> Arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, article 9, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° (M.B. du 18 juillet 2002).

noyau de la procédure de la politique de prévention et de protection au travail. Le caractère prédominant est l'expérience et l'ancienneté dans l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de cinquante travailleurs, l'employeur fait appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail.

### **8.3. Le médecin du travail :**

Malgré que la nouvelle législation écarte le médecin du travail du rôle d'acteur actif dans la politique de prévention et de protection du travailleur<sup>34</sup>, celui-ci est quotidiennement impliqué et cela à deux niveaux. D'abord, le médecin du travail a un rôle préventif de détection et une responsabilité face à la santé du travailleur. Ensuite, il remplit son rôle de soutien dans la prise en charge du travailleur.

La loi impose aux médecins du travail de s'adresser aux conseillers en prévention compétents mais en réalité, il leur est impossible de ne pas coopérer avec le conseiller en prévention, leur rôle étant complémentaire, et par conséquent, cette collaboration s'effectue de manière informelle.

Le médecin du travail doit garder sa neutralité et ne peut jouer le rôle de conciliateur. Selon l'Ordre des médecins, le médecin du travail doit se limiter aux tâches suivantes :

- rechercher les causes de la souffrance afin de gérer la prévention individuelle et collective ;
- informer le travailleur sur les structures d'aides internes et externes à l'entreprise ;
- aider au choix et orienter sur le choix des thérapies de soutien ;
- prendre la décision d'aptitude ou d'inaptitude ou de mise en congé de maladie.

### **8.4. Le Contrôle du bien-être au travail :**

Le Contrôle du bien-être au travail regroupe les anciennes inspections techniques et médicales. Son rôle est d'assurer dans le secteur privé comme dans le secteur public le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de bien-être au travail en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression.

La Direction générale du Contrôle du bien-être compte un service central situé à Bruxelles et dix directions régionales (cinq en Région flamande, quatre en Région wallonne et une en Région de Bruxelles capitale). Ces directions exercent leur compétence sur un ressort territorial déterminé et constituent la Division du contrôle de base.

Le Contrôle du bien-être au travail intervient lorsqu'il est sollicité par un travailleur qui souhaite que les faits de harcèlement cessent ou qu'une sanction soit opérée avec éventuellement des dommages et intérêts. Lorsque la victime se contente de vouloir faire cesser les violences au travail, le Contrôle a l'opportunité de procéder à une conciliation. Cependant, si la victime souhaite déposer une plainte motivée auprès du Contrôle du bien-être au travail, celui-ci a l'obligation d'ouvrir une enquête destinée à vérifier :

- si l'entreprise est affiliée à un service externe de prévention et de protection du travail ;
- si le conseiller en prévention a reçu la formation nécessaire et, le cas échéant, s'il est dans les matières psychosociales ;
- si les mesures de prévention figurent dans le règlement de travail ;
- si le travailleur a reçu l'information concernant ces mesures.

Ce contrôle peut également se faire suite à une procédure interne qui aurait échoué sur une demande du conseiller en prévention.

---

<sup>34</sup> Le rôle de conseiller en prévention et de personne de confiance ne peuvent être accompli par le médecin du travail : Article 32 sexies, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> alinéa de la loi du 11 juin 2002.

Etant donné que chaque plainte motivée donne suite à une enquête sur les mesures de prévention et de protection au travail, le Contrôle du bien-être est submergé de travail et cela, bien souvent pour des cas qui ne relèvent pas de faits de harcèlement.

#### **8.5. Le médecin-conseil :**

Lors d'un congé maladie, le médecin-conseil convoque le travailleur pour déterminer s'il peut bénéficier d'une indemnité de maladie à la suite du salaire garanti en se basant sur le pourcentage d'incapacité<sup>35</sup>. Pour avoir droit à une indemnisation, le travailleur doit être en incapacité à minimum 66 %. Pendant les six premiers mois de l'incapacité ce pourcentage, appelé taux de réduction de capacité de gain, est calculé à partir de la dernière fonction exercée par le travailleur. Après ces six premiers mois, le médecin-conseil peut déclarer le travailleur inapte à ce poste mais apte à exercer une autre fonction.

Ainsi, le rôle du médecin-conseil est de contrôler si la victime de harcèlement est apte à travailler ou si elle peut bénéficier d'une indemnité de maladie.

### **9. Conclusion**

Malgré un avancement considérable pour la protection du bien-être du travailleur, et bien que les techniques managériales ainsi que les mœurs dans le monde du travail évoluent, il est important de bien prendre conscience que le harcèlement moral ou sexuel au travail est un phénomène destructeur non seulement pour l'individu mais également pour les réseaux sociaux, ce qui pénalise les entreprises économiquement et moralement.

La médiatisation de la législation concernant le harcèlement moral ou sexuel au travail a emmené les victimes à se manifester. En effet, la loi et les techniques de dénonciation moins présentes autrefois, permettent à beaucoup de victimes de définir distinctement les agissements de violence auxquels elles sont sujettes.

La problématique ne peut être résolue uniquement en analysant l'agresseur mais aussi en remettant en cause tout le système. Il faut éradiquer la source de ces relations conflictuelles en vue de prévenir les situations de harcèlement et c'est pourquoi la ligne hiérarchique joue un rôle essentiel dans la détection et la prévention des phénomènes de harcèlement moral ou sexuel au travail.

La loi propose des instruments pour identifier le harcèlement moral ou sexuel au travail et met en place des procédures amenant à des pistes d'amélioration au bien-être au travail. Cependant, la majorité des plaintes (99 %) sont refoulées après l'enquête de l'auditeur du travail en raison des difficultés rencontrées pour prouver l'existence des agissements de violence. De plus, la législation ne prévoit aucune mesure de séparation des personnes en désaccord.

La tendance actuelle de management est de personnaliser un dysfonctionnement de l'entreprise en posant la problématique au niveau de l'individu. En conséquence, le problème ne sera pas résolu tant que chaque acteur de la société ne prend pas conscience que le phénomène de harcèlement moral ou sexuel ne relève pas du ressort des autres individus mais de tout un chacun en jouant un rôle de gardien du bien-être physique et psychique du travailleur.

---

<sup>35</sup> Article 100 de la Loi coordonnée du 14 juillet 1994.

**Bibliographie**

**Ouvrages de référence**

DEBOUT M. « *Le Harcèlement moral au travail* », Journal Officiel de la République Française, Avis et rapports du Conseil Economique, Paris, 2001, p.47.

DEBOUT M. Op. cit p.14.

M. DEBOUT, C. LAROS : « *Violences au travail : Agressions, Harcèlement, Plans sociaux* », Les éditions de l'atelier/Les éditions Ouvrières, Paris, 2002, p.119.

DELAVALLE E. : « *La culture d'entreprise pour manager autrement* », Editions d'Organisation, Paris, 2002, P.32.

HIRIGOYEN M.-F. *Malaise dans le travail ; harcèlement moral, démêler le vrai du faux*, Editions la Découverte et Syros, Paris, 2001, p.27.

HIRIGOYEN M.-F. « *Le harcèlement moral ; La violence perverse au quotidien* », Syros, Paris, 1998, p.152.

HIRIGOYEN M.-F. « *Le harcèlement moral ; La violence perverse au quotidien* », Syros, Paris, 1998, p.153.

HELLRIEGEL D., SLOCUM J. : « *The Management* » 8<sup>th</sup> edition, South- Western College Publishing, Ohio, 1999, p.678.

LAMOTTE J.-M., KUTY O., GARCIA A. : Op cit, p.78.

LEYMANN H. : « *Malaise dans le travail ; harcèlement moral, démêler le vrai du faux* », Editions la Découverte et Syros, Paris, 2001, p.211.

**Rapports et études**

COMMISSION EUROPÉENNE : Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union Européenne, Office des publications officielles des communautés Européennes, 1999, p.19-20.

COMMISSION EUROPÉENNE : Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union Européenne, Office des publications officielles des communautés Européennes, 1999, p.28.

COMMISSION EUROPÉENNE : Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union Européenne, Office des publications officielles des communautés Européennes, 1999, p.34.

LAMOTTE J.-M., KUTY O., GARCIA A. : Op cit, p.54, 72, 76, 126.

LAMOTTE J.-M., KUTY O., GARCIA A. : « *Violences au travail; Harcèlement moral et sexuel, caractéristiques et conséquences sur les travailleurs féminins et masculins* », Université Catholique de Louvain, Département des sciences politiques et sociales avec la collaboration de la Katholieke Universiteit Leuven, Louvain, Juillet 2002, p.87.

**Textes légaux**

ARRÊTÉ ROYAL DU 18 SEPTEMBRE 1992, organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, 1<sup>er</sup>, alinéa 3, Moniteur Belge du 7 octobre 1992.

LOI DU 11 JUIN 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, (M.B. du 22 juin 2002).

Article 4, section II, principes généraux : Arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, article 8, § 2, 2<sup>o</sup> ; (M.B. du 18 juillet 2002).

Arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, article 9, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup>, 6<sup>o</sup>, 7<sup>o</sup> (M.B. du 18 juillet 2002).

Arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Article 10, alinéa 1, Article 11, (M.B. du 18 juillet 2002).

Le rôle de conseiller en prévention et de personne de confiance ne peuvent être accompli par le médecin du travail : Article 32 sexies, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> alinéa de la loi du 11 juin 2002.

Article 100 de la Loi coordonnée du 14 juillet 1994.

**Articles de presse**

GUTEK B., MORASCH B. : « *Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work* », Journal of Social Issues; Vol.38, n°4, 1982, p.55-74.

STOCKDALE M.S.: « *What we know and what we need to learn about sexual harassment* », in *Sexual Harassment in the workplace*, Edited by Margaret S. Stockdale; *Women and Work*, Vol.5, 1996, p.12.

TANGRI S., BURT M., JOHNSON L.: « *Sexual Harassment at work: Three Explanory models* », *Journal of Social Issues*; Vol.38, n°4, 1982, p.33-54.

### **Mémoires**

MINETTE V. *Les mesures prévues par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail : Mythe ou réalité ?* Mémoire en vue de l'obtention de la licence en Sciences Commerciales et Consulaires. Liège : HEC, 2004, 5 p.

### **Sites Internet**

SPF Emploi, Travail et concertation sociale. « *Protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.* » Disponible sur : <<http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrkf00.htm>> (consulté le 21.02.2005).

**Bibliographie commentée**

L.HEINZ : « <i>Mobbing, la persécution au travail</i> », Editions du seuil, 1996, p.42-43.	Il s'agit de la liste des 45 agissements constitutifs du mobbing. Grâce à cette liste, vous pouvez plus facilement déterminer un cas de harcèlement moral.
Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, (M.B. du 22 juin 2002). Disponible sur : < <a href="http://www.semisud.be/pdf/harcelement.pdf#search='harcèlement%20moral%20ou%20sexuel'">http://www.semisud.be/pdf/harcelement.pdf#search='harcèlement%20moral%20ou%20sexuel'</a> > (consulté le 30.04.05).	Il s'agit du texte légal de base en ce qui concerne la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Ce texte reprend notamment les définitions du phénomène, des fonctions des acteurs intervenants dans le processus de prévention et de protection et les principes généraux.
(OIT) ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL : « <i>La violence sur le lieu de travail – un problème mondial</i> », Communiqué de presse du 20 juillet 1998. Disponible sur : < <a href="http://www.ilo.org/public/french/bureau/inf/pr/1998/30.htm">http://www.ilo.org/public/french/bureau/inf/pr/1998/30.htm</a> > (consulté le 30.04.05).	L'OIT établit un rapport à travers le monde et révèle que la France, l'Argentine, le Canada et l'Angleterre sont les pays où la fréquence des agressions et des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail est la plus élevée. Ce travail représente l'étude la plus approfondie jamais réalisée au niveau mondial sur la violence sur le lieu de travail.
Le site internet du SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE : < <a href="http://meta.fgov.be">http://meta.fgov.be</a> > (consulté le 30.04.05).	Ce site offre la possibilité de consulter et de se procurer des textes légaux, des formulaires, des conseils pour engager des procédures, des explications sur les droits et devoirs des travailleurs ainsi que des employeurs en ce qui concerne le milieu du travail.
DIRECTION GÉNÉRALE HUMANISATION DU TRAVAIL , Rapport d'Evaluation, « <i>Protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel, loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel</i> », juillet 2004. Disponible sur : < <a href="http://tutb.etuc.org/uk/newsevents/files/frdd50.pdf#search='harcèlement%20moral%20ou%20sexuel'">http://tutb.etuc.org/uk/newsevents/files/frdd50.pdf#search='harcèlement%20moral%20ou%20sexuel'</a> > (consulté le 30.04.05).	Ce rapport analyse la problématique de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail et donne de nombreux chiffres en ce qui concerne la Belgique mais aussi l'Europe.