



conseil national du travail

A V I S N° 1.366

Séance du mardi 17 juillet 2001

Harcèlement moral par dégradation délibérée des conditions de travail

x x x

1.814-1.

A V I S N° 1.366

Objet : Harcèlement moral par dégradation délibérée des conditions de travail

Par lettre du 21 mars 2001, Mme la Ministre de l'emploi L. ONKELINX a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis concernant :

- un avant-projet de loi relative à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail ;
- un projet d'arrêté royal relatif à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail
- un avant-projet de loi portant protection des conseillers en prévention.

Le point a été confié à la commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de celle-ci, le Conseil a, le 17 juillet 2001, émis l'avis suivant.

x

x

x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTEE DE LA DEMANDE D'AVIS

Par lettre du 21 mars 2001, Mme la Ministre de l'emploi L. ONKELINX a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis concernant :

- un avant-projet de loi relative à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail ;
- un projet d'arrêté royal relatif à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail
- un avant-projet de loi portant protection des conseillers en prévention.

II. POINTS DE VUE DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES AU CONSEIL

A. Contexte de la saisine

Le Conseil souhaite tout d'abord rappeler certains éléments tenant au contexte dans lequel est intervenue la présente saisine.

Il entend ainsi tout d'abord rappeler que le Bureau du Conseil national du Travail a d'initiative décidé, le 13 septembre 2000, d'inscrire à l'ordre du jour des travaux à mener au sein de cette enceinte, la question du harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail, ci-après harcèlement moral.

A la base de cette démarche figurait alors la proposition de loi déposée par les sénateurs M.P. MAHOUX et Mme VANLERBERGHE, proposition qui fut elle-même par après soumise pour avis au Conseil par le Président du Sénat, M. DE DECKER, le 17 novembre 2000.

Le Conseil rappelle également que concomitamment à la présente saisine, le Gouvernement a déposé des amendements à la proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, déposée par le sénateur M. P. MAHOUX et consorts.

Ces amendements avaient entre autres pour objet d'introduire dans ladite proposition une disposition assimilant le harcèlement à une discrimination lorsqu'un comportement indésirable est lié aux bases de discrimination figurant dans la proposition de loi, et ce afin de rencontrer les exigences posées sur ce point par la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

C'est donc dans un contexte marqué d'une part, par la volonté des organisations de travailleurs et d'employeurs qui le composent d'adopter une attitude volontariste par rapport à la problématique du harcèlement moral et de conclure en cette matière une convention collective de travail et d'autre part, par diverses initiatives législatives venant interférer dans ses propres travaux que le Conseil a pris connaissance du contenu des textes qui lui ont été soumis pour avis.

Compte tenu de ces différents éléments et au terme des échanges de vues qu'ils ont eus, les membres représentant les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas parvenus à dégager un point de vue unanime sur les textes faisant l'objet de la saisine.

B. Point de vue proprement dit des organisations représentatives au Conseil

1. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

a. Considérations générales

Les membres représentant les organisations d'employeurs entendent faire les considérations générales suivantes.

- 1) Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que la problématique du harcèlement moral au travail mérite une place dans la politique de l'entreprise, non seulement parce qu'il s'agit de problèmes très graves dans le chef des victimes mais aussi parce que l'employeur a la responsabilité générale de mener une politique en matière de bien-être au travail.

Le bien-être au travail va en effet au-delà de la problématique classique de la sécurité et de la santé au travail. L'attention qu'il y a lieu de porter aux aspects psychosociaux sur le lieu de travail est inscrite expressément dans les sept sous-domaines de la loi sur le bien-être. Par conséquent, l'employeur est tenu de mener une politique de bien-être qui tient compte des aspects psychosociaux du travail dans son entreprise.

Ces membres reconnaissent donc la réalité du harcèlement moral au travail ainsi que son caractère inacceptable en tant que comportement social en général et sur le lieu de travail en particulier. Ils soulignent également que sur la base de quelques cas dans le secteur public, la problématique a tendance à être surmédiatisée avec tous les risques qui en découlent de voir se mettre en place une intervention légale qui manque de sérieux, inadéquate et/ou exagérée.

- 2) La manière la plus efficace d'aborder cette problématique consiste certainement en la responsabilisation tant des employeurs que des travailleurs par la concertation et l'élaboration d'une approche adaptée au niveau de l'entreprise.
- 3) Une nouvelle initiative législative ne doit toutefois porter que sur la problématique du harcèlement moral au travail. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, il existe en effet déjà une réglementation. Quant à l'aspect protection contre la violence externe, il est prématuré d'établir des dispositions légales. Une coordination avec d'autres domaines politiques est nécessaire ; en outre, les idées autour d'une approche possible au niveau de l'entreprise sont en pleine évolution (cf. les débats européens en la matière).
- 4) S'agissant du contenu du régime légal relatif au harcèlement moral au travail, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que la proposition ne correspond absolument pas aux pratiques en vigueur en matière de prévention et de remédiation, met insuffisamment l'accent sur les solutions préventives et internes à l'entreprise et mise trop sur l'approche judiciaire externe.

La proposition de la ministre présente en effet un grand risque de judiciarisation des relations de travail.

Il est évident que, dès l'instant où l'on choisit la voie légale, plutôt que la voie conventionnelle, pour régler ce type de problèmes, on ouvre toutes grandes les portes des Cours et Tribunaux, qu'ils soient civils ou pénaux.

Ce risque est d'autant plus grand que les ONG se voient reconnaître le droit d'ester en justice.

Enfin, cette judiciarisation risque d'avoir, paradoxalement, un effet négatif sur le volet "prévention" en l'affaiblissant.

- 5) Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment dès lors qu'une initiative légale en matière de harcèlement moral au travail doit s'appuyer sur les lignes de force suivantes :
- Cadre légal au sens strict, n'allant pas jusque dans les moindres détails et limité à l'aspect du harcèlement moral au travail.
 - Pas de dispositions spécifiques distinctes concernant la prévention du harcèlement moral dans la loi sur le bien-être et, par conséquent, respect de la logique existante en matière d'approche intégrée et de multidisciplinarité.
 - Le conseiller en prévention et la personne de confiance ont des tâches totalement différentes qui cependant pourraient être combinées par une seule et même personne.
 - En ce qui concerne la prévention, il convient de suivre la logique de la loi sur le bien-être et des arrêtés royaux de 1998, ce qui signifie qu'il ne faut pas de conseiller en prévention spécifique et certainement pas d'obligation de s'adresser à un service externe (sauf pour les entreprises de la catégories D - cf. réglementation actuelle).
 - La conciliation et la médiation passent par une personne de confiance qui bénéficie de la confiance de l'employeur et des travailleurs et qui a l'aptitude nécessaire à remplir sa tâche sans toutefois lier cette capacité à la détention d'un diplôme spécifique ou à une formation complémentaire.
 - Une charge de la preuve partagée. Le plaignant doit déposer une plainte écrite contenant les différents éléments de la définition. L'employeur doit démontrer qu'il a mené une politique de prévention et le renversement de la charge de la preuve s'applique uniquement lorsque l'employeur n'a pas mené une politique de prévention.
 - L'anonymat dans la procédure de traitement des plaintes par la personne de confiance est beaucoup plus efficace pour la protection de témoins éventuels et prévient les "abus possibles".

b. Considérations spécifiques

Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent expliciter plus avant les considérations générales qu'ils viennent de formuler.

1) Ancrage de la problématique du harcèlement moral dans la loi sur le bien-être

Il est logique que le harcèlement moral et le harcèlement sexuel retiennent l'attention sur le lieu de travail puisque la notion de "bien-être au travail" est plus large que la problématique classique de la sécurité et de la santé au travail. L'attention qu'il y a lieu de porter aux problèmes psychosociaux au travail est expressément inscrite dans les sept sous-domaines de la loi sur le bien-être. Par conséquent, l'employeur est tenu de mener une politique de bien-être qui tient compte des aspects psychosociaux spécifiques du travail dans son entreprise. En outre, en ce qui concerne le harcèlement sexuel au travail, une réglementation spécifique a déjà vu le jour en 1992 (arrêté royal du 18 septembre 1992), elle contient des mesures tant sur le plan préventif que curatif.

Pour ancrer la problématique du harcèlement moral au travail dans la loi sur le bien-être, il suffit de spécifier un peu plus le troisième (charge psychosociale occasionnée par le travail) des sept domaines qui ensemble déterminent le contenu de la notion de bien-être.

L'article 4, § 1er, alinéa 2, 3° de la loi sur le bien-être devient alors :

"3° la charge psychosociale occasionnée par le travail, en particulier la protection des travailleurs contre le stress et le harcèlement moral au travail ;".

La même technique peut être appliquée à l'article 9 de l'arrêté royal relatif à la politique du bien-être :

"Les mesures de prévention ont notamment trait à :

(...)

- la charge psychosociale occasionnée par le travail, entre autres le stress, la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail".

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment qu'il n'est pas nécessaire d'ajouter un 8e point aux 7 points de l'article 4 de la loi sur le bien-être ; ceci constituerait un précédent pour l'ajout d'autres points spécifiques et viderait de sa substance l'approche multidisciplinaire intégrée, qui reste l'objectif principal de la loi sur le bien-être.

- 2) Violence externe : ne pas exonérer les autorités publiques de leur responsabilité

La lutte contre la violence externe (hold-up, braquages, pillages, comportements violents de certains clients, harcèlement émanant de personnes extérieures à l'entreprise, etc.) relève au premier chef des autorités publiques qui ont la responsabilité du maintien de l'ordre.

Le projet de loi ne peut en aucun cas opérer, même indirectement, un transfert de cette responsabilité vers les entreprises. Il serait encore plus inimaginable qu'une entreprise, victime de violence externe, soit en plus sanctionnée pour cela.

Il va également de soi que la responsabilité des autorités publiques doit aller jusqu'à la couverture financière et morale des dommages engendrés par cette violence externe, y compris dans le soutien psychologique aux victimes (travailleurs et clients).

- 3) Définition : sécurité juridique et clarté nécessaires

Toutes les définitions (y compris celles des chapitres comportant des dispositions particulières) figurent à l'article 3 de la loi sur le bien-être. Les membres représentant les organisations d'employeurs proposent dès lors d'étendre l'article 3 en le complétant par une définition du harcèlement moral. Ils se prononcent en faveur de la définition convenue par les partenaires sociaux au Conseil national du Travail. La définition utilisée dans le projet de loi laisse en effet beaucoup trop de place à l'interprétation et à la discussion (par exemple "modes d'organisation du travail").

- 17° Harcèlement moral au travail : toute conduite abusive répétée et non désirée, se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, liés à un motif de discrimination ou à tout autre motif, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne et qui peuvent mettre en péril son emploi ou dégrader le climat de travail.

Dans ce cadre, les membres représentant les organisations d'employeurs font d'ailleurs remarquer que cette définition couvre également les cas de harcèlement moral entre collègues ou de travailleurs vis-à-vis du supérieur hiérarchique ou de l'employeur.

4) Prévention

En ce qui concerne la prévention, les membres représentant les organisations d'employeurs proposent une approche qui s'insère parfaitement dans les dispositions et pratiques existantes en matière de prévention, une vision partagée par les autres partenaires sociaux au Conseil national du Travail.

L'employeur est tenu de mener une politique pour prévenir collectivement le harcèlement moral au travail et éventuellement y donner une solution collective. Pour mener cette politique, l'employeur doit, conformément à la loi sur le bien-être et à la section 2 de l'arrêté royal sur la politique de prévention, détecter les risques de harcèlement moral, les évaluer et ensuite prendre des mesures appropriées, adaptées à la nature de l'activité et à la taille de l'entreprise. L'élaboration de la politique relève de la responsabilité de l'employeur en concertation avec la ligne hiérarchique, le service (interne et/ou externe) de prévention et protection au travail et le comité.

Pour réaliser cette approche via la législation, il suffit de se référer, dans un chapitre spécifique concernant le harcèlement moral, aux dispositions générales du chapitre II de la loi sur le bien-être. En effet, il n'y a aucune raison d'insérer dans la loi sur le bien-être des dispositions particulières en matière de prévention du harcèlement moral, comme le fait de manière beaucoup trop spécifique le projet de loi. Au contraire, cette façon de faire ne répondrait pas à l'objectif de base de la loi sur le bien-être, qui est de réaliser une approche intégrée en matière de prévention. L'approche générale établie dans le chapitre II "Principes généraux" et le chapitre VI "Services de prévention et de protection" peut très bien s'appliquer au harcèlement moral.

Par ailleurs, dans le cadre des débats menés au Conseil national du Travail, les partenaires sociaux étaient d'accord sur le fait qu'une adaptation obligatoire du règlement de travail est à éviter. Au moment où la simplification administrative en général est considérée comme une priorité, une telle paperasserie est injustifiée (approximativement 60 millions de copies). La loi sur le bien-être et ses arrêtés d'exécution garantissent en effet l'inscription des mesures prévues dans le plan global de prévention et le plan d'action annuel.

5) Conseiller en prévention

Ce qui précède implique également de ne pas instituer de conseiller en prévention spécial en matière de harcèlement moral. En effet, la désignation d'un conseiller en prévention distinct constituerait plutôt une régression dans la protection des travailleurs. De cette manière, on attacherait plus de valeur à une discipline qui, dans les faits, est plutôt marginale par rapport à d'autres disciplines de prévention qui concernent un nombre de travailleurs beaucoup plus important. Le principe est et doit rester que chaque employeur dispose au moins d'un conseiller en prévention. Lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention qui a suivi une formation complémentaire de niveau I ou II, il faut admettre que cette personne est compétente dans toutes les disciplines (à l'exception de la médecine du travail). Ce n'est que si le service interne ne peut accomplir lui-même toutes les missions que l'employeur doit complémentarément faire appel à un service externe (cf. arrêté royal relatif aux services internes de prévention). Un médecin du travail est également un conseiller en prévention très bien placé pour élaborer la politique de prévention du harcèlement moral. Le travail de pionnier accompli par de nombreux médecins du travail dans le domaine du harcèlement moral doit pouvoir être valorisé.

De cette façon, on respecte l'approche logique de la loi sur le bien-être et de ses arrêtés d'exécution. L'employeur établit sa politique avec l'aide du service interne et/ou externe de prévention et les membres de la ligne hiérarchique. Le comité remplit son rôle consultatif vis-à-vis de l'employeur à propos de cette politique (formalisée dans le plan global de prévention et le plan d'action annuel).

D'autre part, les membres représentant les organisations d'employeurs attirent également l'attention sur l'aspect coûts qui y est lié, en particulier d'ailleurs pour les PME. Déjà actuellement, de nombreuses PME se plaignent des coûts liés à la "médecine du travail", coûts qui, dans un certain nombre d'hypothèses, ne correspondent d'ailleurs pas à des prestations bien identifiées.

De plus, se pose la question de la proportionnalité entre les coûts supplémentaires inévitablement engendrés par le projet et le caractère hypothétiques ou exceptionnels des phénomènes contre lesquels il prétend lutter, du moins pour une majorité d'entreprises.

Par ailleurs, la protection particulière des conseillers en prévention se répercutera inévitablement dans les coûts.

Enfin, ces membres s'opposent explicitement à la mise sur pied d'une nouvelle protection étant donné tous les systèmes de protection existant déjà.

6) Personne de confiance

Pour faire face aux situations dans lesquelles des cas de harcèlement moral se produiraient malgré tout, les membres représentant les organisations d'employeurs se prononcent résolument en faveur d'une approche qui privilégie une solution interne (à l'entreprise). Concrètement, ils proposent une conciliation par une (ou des) personne(s) de confiance désignée(s) dans le cadre de l'approche préventive dont question ci-avant.

La personne de confiance a pour tâche d'offrir au travailleur qui se plaint de harcèlement moral, l'accueil, l'aide et l'appui requis, et de susciter un dialogue entre la victime et l'auteur présumé afin de remédier au problème.

Quant à la personne même, le principal critère est la confiance dont elle doit bénéficier tant de la part de l'employeur que des travailleurs. Par conséquent, il n'est pas opportun d'introduire des restrictions par le biais de conditions en matière de diplôme. Un grand nombre d'entreprises travaillent par exemple avec des infirmiers(ières)/assistant(e)s sociaux qui de facto remplissent cette tâche avec succès depuis de nombreuses années déjà. La personne doit cependant disposer de l'aptitude nécessaire, laquelle peut être appréciée au cours de la procédure de désignation. Il est également important que la personne de confiance puisse être aussi bien une personne de l'intérieur (par exemple la personne désignée dans le cadre du harcèlement sexuel) qu'une personne extérieure à l'entreprise (par exemple le service externe).

7) Conciliation et médiation

La personne de confiance est à la disposition des travailleurs pour parler de leurs problèmes de manière informelle et essayer d'y apporter une solution. Cette phase ne doit pas et ne peut être décrite dans un cadre légal. Cette personne doit être liée par le secret professionnel (par exemple via un code de déontologie) de sorte qu'il n'y ait pas d'obstacle pour le travailleur à faire appel à ses services.

8) Protection contre le licenciement

Le projet introduit un nouveau cas de protection contre le licenciement qui revient en pratique à interdire le licenciement, alors même que l'on ne précise pas ce qu'il faut entendre par "plainte motivée".

De plus, la période de protection est extrêmement longue, car elle est liée aux aléas de procédures judiciaires qui peuvent s'étendre sur des années, ce qui accroît considérablement l'insécurité juridique pour l'employeur.

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne peuvent souscrire à l'obligation de réintégration, dans la mesure où la confiance qui est à la base de la relation de travail est rompue et ce, quelle que soit l'hypothèse visée (réintégration après licenciement ou dans la fonction antérieure).

Dans cette dernière hypothèse plus particulièrement (réintégration dans la fonction antérieure), les plaintes révèlent des situations complexes, voire ambiguës (en raison notamment du profil psychologique complexe de la personne qui se prétend harcelée) auxquelles l'employeur ne peut mettre un terme qu'en donnant une nouvelle affectation à la personne harcelée.

Enfin, l'indemnité "compensatoire" apparaîtra bien souvent comme étant le prix à payer par l'employeur pour "avoir la paix", ce qui n'est pas sain.

Il est inacceptable de rendre le régime en matière de protection également applicable aux témoins. Une telle approche ouvre la porte à un traitement à la légère de cette problématique pour des raisons d'opportunité. Il est de loin préférable de régler la protection des témoins en garantissant l'anonymat par le traitement des plaintes par la personne de confiance.

9) Charge de la preuve

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment qu'il doit toujours être question d'une charge de la preuve partagée. Cela signifie que le plaignant doit toujours amener les différents éléments de la définition (conduite abusive répétée et non désirée, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique) dans sa plainte, de sorte que l'on peut présumer que le plaignant est victime de harcèlement moral. Le renversement de la charge de la preuve dans le chef de l'employeur ne peut s'appliquer que s'il n'a pas mené une politique de prévention. Autrement dit, lorsque le travailleur démontre l'existence de faits laissant présumer qu'il est victime de harcèlement moral et si l'employeur n'a pas respecté les dispositions en matière de prévention, ce dernier doit prouver qu'il n'y a pas eu harcèlement moral.

Il y a lieu d'être circonspect avec la charge de la preuve et son renversement, étant donné qu'à la lumière de la subjectivité en cette matière, il peut y avoir des accusations lancées à la légère empêchant tout débat serein et mettant éventuellement en cause l'intégrité de la personne accusée (injustement). Avec cette proposition, les membres représentant les organisations d'employeurs mettent à nouveau l'accent sur la prévention, qui doit être l'objectif principal d'un régime légal.

Dans la pratique, cela signifie que la charge de la preuve est partagée entre le travailleur et l'employeur. En effet, le travailleur devra toujours démontrer les faits laissant présumer qu'il a été victime de harcèlement moral et l'employeur devra, comme tout défendeur, apporter la preuve de l'exception ; il doit à cet effet conserver tout document dont il ressort qu'il a mené une procédure de prévention raisonnable.

10) Droit d'action des ONG

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne peuvent souscrire au droit d'action reconnu par le projet aux ONG et autres établissements d'utilité publique qui conduira à une multiplication des actions en justice, alors même que dans l'immense majorité des cas, les problèmes doivent trouver leur réponse au sein même de l'entreprise.

11) Le renforcement des pénalités

Ces membres doivent déplorer qu'une loi qui régit avant tout certains aspects des relations de travail s'accompagne, une fois de plus, de dispositions répressives qui s'ajoutent à d'autres dispositions déjà existantes.

En conclusion et malgré l'échec des négociations au Conseil national du Travail, les membres représentant les organisations d'employeurs restent disponibles pour examiner plus avant les différents aspects liés à la problématique, afin d'y apporter une solution raisonnable, en proportion avec l'ampleur réel des phénomènes observés, qui privilégie de façon pragmatique un volet "prévention" et qui évite une plus grande judiciarisation des relations du travail, - avec à terme la perspective d'en arriver à des situations à l'américaine -.

Pour ces membres, la prévention doit reposer sur une étroite collaboration entre les différents acteurs concernés (y compris publics), sans pour autant multiplier les mécanismes de protection.

2. Position des membres représentant les organisation de travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs accueillent avec intérêt l'initiative de la Ministre de l'Emploi et du Travail, surtout en ce qu'elle vise à protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral au travail, phénomènes de plus en plus présents et qu'ils se sont d'ailleurs pour leur part déjà attachés à dénoncer au cours des derniers mois.

C'est dans ce sens que dès septembre 2000, ils ont saisi le Conseil national du Travail d'une demande de traiter cette problématique d'initiative dans une optique de responsabilisation des partenaires sociaux et en vue de fixer un cadre permettant de rencontrer cette réalité sur le terrain des entreprises, non seulement avec pragmatisme mais avec le souci de convaincre tout un chacun que les phénomènes dénoncés existent, ne peuvent pas exister cependant, et donc doivent être évités par le biais d'actions portées et par les travailleurs et leurs employeurs.

Cette démarche volontariste n'a cependant pas pu aboutir : après plusieurs mois de discussions et l'annonce par la Ministre de l'Emploi et du Travail d'un projet ciblant les mêmes faits, ils ont dû constater l'échec de leur initiative.

Ces membres appuient dès lors le texte de l'avant-projet de loi de la Ministre de l'Emploi et du Travail, dans la mesure où celui-ci aborde la question d'une manière satisfaisante tant quant à son champ d'application général couvrant à la fois les secteurs privé et public que quant à sa portée en fait ou quant à son approche des processus de solutions préconisées face aux situations de harcèlement moral, et autres.

Les membres représentant les organisations de travailleurs, afin d'optimiser les effets de ce dispositif sur le terrain, souhaitent toutefois formuler un certain nombre de commentaires et/ou suggestions :

a. Quant à la définition du harcèlement moral

- 1) Les membres représentant les organisations de travailleurs rappellent tout d'abord que, lors de leurs travaux, les partenaires sociaux ont mis en avant que la définition du harcèlement moral devrait se référer, sans pour autant s'y limiter, à des situations constitutives de discrimination au sens des directives 2000/43/ du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, ce qui est une façon juridiquement adéquate et pertinente, selon eux, d'assurer en droit belge la transposition desdites directives.

En particulier, ils indiquent que, lors des débats menés au Conseil national du Travail sur la question du harcèlement moral, la précision suivante fut apportée, sur la base de la convention collective de travail 38 ter du 17 juillet 1998 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs : "Peuvent être notamment constitutives de motif de discrimination au sens du § 1er, les discriminations fondées sur la base de l'âge, du sexe, de l'état civil, du passé médical, de la prétendue race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, des convictions politiques ou philosophiques, de l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation, de l'orientation sexuelle, d'un handicap".

- 2) Les membres représentant les organisations de travailleurs se demandent en outre s'il est adéquat de prévoir une définition spécifique des situations de "violence au travail", sachant que la violence qui se manifeste au cours de l'exécution du travail au sein de l'entreprise peut être couverte par un aménagement de la définition du harcèlement moral tandis que le phénomène de violence externe dont les travailleurs sont victimes doit se résoudre par une approche de l'entreprise en termes d'accompagnement et d'aide psychologique mais non directement de sanctions.

b. Quant au volet préventif

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que le volet préventif - qui vise tant la détection des risques, leur évaluation évolutive et la mise sur pied de mesures adaptées à leur prévention via des politiques d'information et de sensibilisation que la mise en place de procédé de médiation - doit être la clef de voûte de l'ensemble du dispositif et doit être valorisé autant que faire se peut par la mise en place d'un dialogue "social" au sein des entreprises via les organes paritaires.

Le volet préventif est à ce titre, selon eux, non pas une mesure passive mais implique l'engagement de l'employeur dans une politique volontariste de prévention.

Il s'agit là pour eux d'une condition indispensable pour garantir l'effectivité et l'efficacité de la future loi, le but étant de créer un climat de confiance permettant la solution interne des problèmes tandis que l'activation du volet sanction doit rester subsidiaire.

Dans ce cadre et pour ces membres, il est dès lors essentiel de :

- promouvoir, dans la mesure du possible par le biais d'une convention collective de travail d'entreprise ou de secteur portant sur le volet préventif, la résolution des conflits au sein des entreprises afin d'éviter une judiciarisation à outrance des procédures ;
- objectiver la politique de prévention menée au sein des entreprises et garantir sa transparence à l'égard des travailleur(se)s en prévoyant explicitement d'une part, que les mesures préventives et curatives sont insérées au règlement de travail et, d'autre part, que les normes minimum sur lesquelles portent la politique de prévention menée par l'employeur sont intégrées dans le cadre du plan annuel de prévention afin d'en permettre une évaluation annuelle. A ce titre, il est utile de rappeler que le plan s'articule autour du principe de gestion dynamique des risques et demande qu'une analyse des risques soit réalisée ;
- garantir l'accord préalable du Comité pour la prévention et la protection au travail ou à défaut de la délégation syndicale pour la désignation de la personne de confiance, afin d'éviter des situations comme celles rencontrées lors de la mise en œuvre de la loi en matière de harcèlement sexuel. Pour les petites et moyennes entreprises, il importe de privilégier le recours aux services externes de prévention et de protection au travail.

c. Quant au renversement de la charge de la preuve et à la protection des témoins

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis que le renversement de la charge de la preuve et la protection des témoins sont des éléments essentiels et novateurs dans l'avant-projet de loi, en permettant de fournir des preuves souvent difficiles à apporter dans cette matière. Il en va de même de la protection de la personne de confiance si celle-ci est désignée à l'intérieur de l'entreprise au terme des négociations visées ci-dessus.

Il leur semble cependant important de préciser que les témoins pourront apporter leur témoignage non seulement dans le cadre de procédures judiciaires mais également, et surtout, dans le cadre de procédures internes à l'entreprise et que dès lors, leur protection doit être adaptée à cette possibilité d'enquêtes internes.

d. Quant à la protection des conseillers en prévention

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que la protection des conseillers en prévention apporte également une garantie d'indépendance nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Cette protection doit, selon eux, porter sur les conseillers disposant de compétences dans les aspects psycho-sociaux du travail, de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail tant pour ceux des services externes de prévention que ceux des services internes.

e. Quant aux éléments novateurs

1) En outre, ces membres représentant les organisations de travailleurs se demandent si les éléments ci-dessous ne pourraient être considérés comme novateurs par rapport au texte de l'avant-projet de loi à savoir prévoir :

- La possibilité de scinder en deux lignes :

* la première ligne consistant en l'accueil, l'écoute, l'aide et la médiation de la problématique ;

* la deuxième ligne couvrant l'enquête et l'établissement des faits.

L'objectif est en effet pour les membres représentant les organisations de travailleurs, de permettre aux victimes de pouvoir, selon les cas, s'adresser à des personnes différentes aux différents niveaux de la procédure. Une telle proposition introduit, selon eux, une souplesse dans la politique de prévention, conforme à l'objectif de régler tant que faire se peut les questions relatives au harcèlement moral, à la violence et au harcèlement sexuel en interne.

Il s'agirait, par exemple, de se tourner, dans une première phase, vers une personne de confiance présente dans l'entreprise puis d'avoir la possibilité de s'adresser à une personne extérieure dans une phase éventuellement plus conflictuelle.

Ceci à condition, selon les membres représentant les organisations de travailleurs, de prévoir, dans tous les cas de figure, la protection de la personne chargée desdites missions, comme déjà mentionné ci-dessus.

- La fixation d'un délai dans le prescrit de l'article 32 septies §2 que l'avant-projet de loi relatif à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail se propose d'introduire dans sa loi sur le bien-être du 4 août 1996.

Il semble en effet utile de prévoir que la possibilité, pour le conseiller en prévention de saisir les fonctionnaires chargés de la surveillance de la future loi dès que l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates doit intervenir endéans un délai d'un mois à dater de la prise de connaissance des faits par l'employeur, telle que prévue au §1 de l'article 32 septies précité.

- 2) Les membres représentant les organisations de travailleurs suggèrent enfin que le travail de remédiation entamé sur le terrain par la personne de confiance puisse être valorisé s'il en est besoin au cours de la procédure judiciaire qui ne pourrait éventuellement pas être évitée et que l'article 734 du Code judiciaire soit ainsi redynamisé.

f. Quant au droit d'action des ONG

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent par ailleurs se démarquer du projet de loi lorsqu'il permet aux associations dotées de la personnalité juridique depuis 3 ans au moins d'ester en justice, dans la mesure où ils craignent que par ce biais, le projet n'ouvre la porte à la multiplication d'actions judiciaires, peut-être pas toujours opportunes pour solutionner des conflits qui, par définition, se sont déroulés sur le lieu du travail et auxquels des réponses pourront - selon eux - être formulées plus efficacement au sein des entreprises par les partenaires sociaux.
