

05 mai 2006 -17:00

Appartient à [Conseil des Ministres du 5 mai 2006](#)

Harcèlement

Prévention du harcèlement au travail

Prévention du harcèlement au travail

Sur proposition de M. Peter Vanvelthoven, Ministre de l'Emploi, le Conseil des Ministres a approuvé un avant-projet de loi et un projet d'arrêté royal adaptant la législation relative à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail. L'avant-projet modifie certaines dispositions relatives au bien-être des travailleurs sur leurs lieux de travail, notamment celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. En premier lieu, la nouvelle législation améliore la vraie prévention. Chaque entreprise doit rechercher les éventuels facteurs de stress organisationnels qui peuvent être à l'origine de harcèlements. Le harcèlement au travail est souvent induit par l'organisation du travail ou par une mauvaise communication. En éliminant ces facteurs de stress, on peut réduire le nombre de cas de harcèlement et de conflit. S'il est exact qu'un(e) Belge sur 7 sera un jour victime de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou de violence au travail, il y a encore de nombreux cas qui n'arrivent pas à la surface. C'est pourquoi il faut un système qui abaisse le seuil pour mettre les problèmes sur le tapis. Les victimes du harcèlement doivent oser se manifester. Une personne de confiance au sein de l'entreprise peut constituer un point de contact informel et accessible. Troisième problème : sur la base de la législation actuelle, les cas de harcèlement au travail sont traités dans un stade trop tardif. Lorsqu'une situation de harcèlement perdure, cela entraîne non seulement de graves conséquences pour la victime, mais souvent, aussi, des inimitiés irréversibles. Toute forme de réconciliation est dès lors exclue et l'on se retrouve alors très vite dans un contexte répressif et judiciaire. Il faut s'attaquer aux problèmes beaucoup plus tôt afin d'éviter que ceux-ci ne dégénèrent. Dans un maximum d'entreprises, outre un conseiller en prévention, une personne de confiance interne doit être désignée. Il s'agit d'une personne de l'entreprise elle-même qui peut tenir les choses à l'œil sur le lieu du travail. Il va sans dire que cette personne doit être formée à déceler les cas de harcèlement de sorte à pouvoir prévenir les conflits. La personne de confiance doit intervenir en toute sérénité sans subir de pression ou d'influence de qui que ce soit. Mais, en cas de besoin, elle peut évidemment faire appel à l'avis du conseiller en prévention. La législation actuelle ouvre la voie à certains abus. Aujourd'hui, il suffit d'introduire une plainte floue pour déclencher toute la procédure. Ce faisant, d'aucuns espèrent bénéficier pendant un long délai de la protection contre le licenciement, prévue dans la loi. A l'avenir, pour éviter de tels abus, une plainte ne sera recevable que s'il y a eu un entretien préalable avec la personne de confiance et à condition que la plainte ait été clairement motivée. Si, malgré cela, on ne parvient toujours pas à résoudre un problème, des sanctions restent possibles. Il y a une différence entre taquiner et harceler. On peut taquiner mais il faut s'attaquer fermement et sans tarder aux harcèlements. Sinon, ils donnent lieu à des dommages psychologiques insolubles ou à des conflits graves. Car lorsqu'une plainte intervient, il est souvent déjà trop tard. En concertation avec la personne de confiance, les employeurs et les travailleurs doivent

essayer de résoudre au maximum les tensions et les problèmes au sein de l'entreprise elle-même. Il faut espérer que le nouveau cadre légal conscientisera certaines personnes du respect à accorder à ses collègues. L'avant-projet est soumis à l'avis de la Commission pour la protection de la vie privée et est ensuite transmis, pour avis, au Conseil d'Etat.

Publié par SPF Chancellerie du Premier Ministre - Direction générale Communication externe