

Assistance juridique fournie par l'IEFH aux victimes de comportements transgressifs au travail

Journée d'étude:

La violence contre les femmes au travail -

Où en sommes-nous après #meetoo ?

7 mars 2023

Le 8 mars - Journée internationale des droits des femmes



JFG Clinic (Valence)

Sponsorisé · 🌐



[JOURNÉE DE LA FEMME]

Mettons les **#femmes** à l'honneur ! 🧡

Jusqu'au 13 mars, profitez de ☀️ -10% sur tous nos forfaits **#minceur** ! C'est l'occasion de vous faire plaisir et de prendre ENFIN soin de vous.



Gardez la ligne grâce à JFG Clinic !

Trouvez vite le centre **#JFGClinic** le plus près de chez vous. 📍 📍

🌐 <https://bit.ly/3bYMVDO>



E.Leclerc Blois

3 j · 🌐



❤️ Opération Journée de la Femme ❤️

À l'occasion de la journée de la femme qui arrive le 8 mars, chaque femme peut bénéficier dès aujourd'hui d'une remise de -25% sur son produit préféré !!
Parfum, maquillage, produits de beauté..
C'est pour vous mesdames, vous le méritez tant 🧡

➡️ Allez hop en commentaire on veut une pluie de messages mignons pour les femmes que vous aimez 🧡

Pour rappel, félicitation à Noémie Bigot, la gagnante du concours Saint-Valentin qui remporte le soin en institut et le coffret SPA !



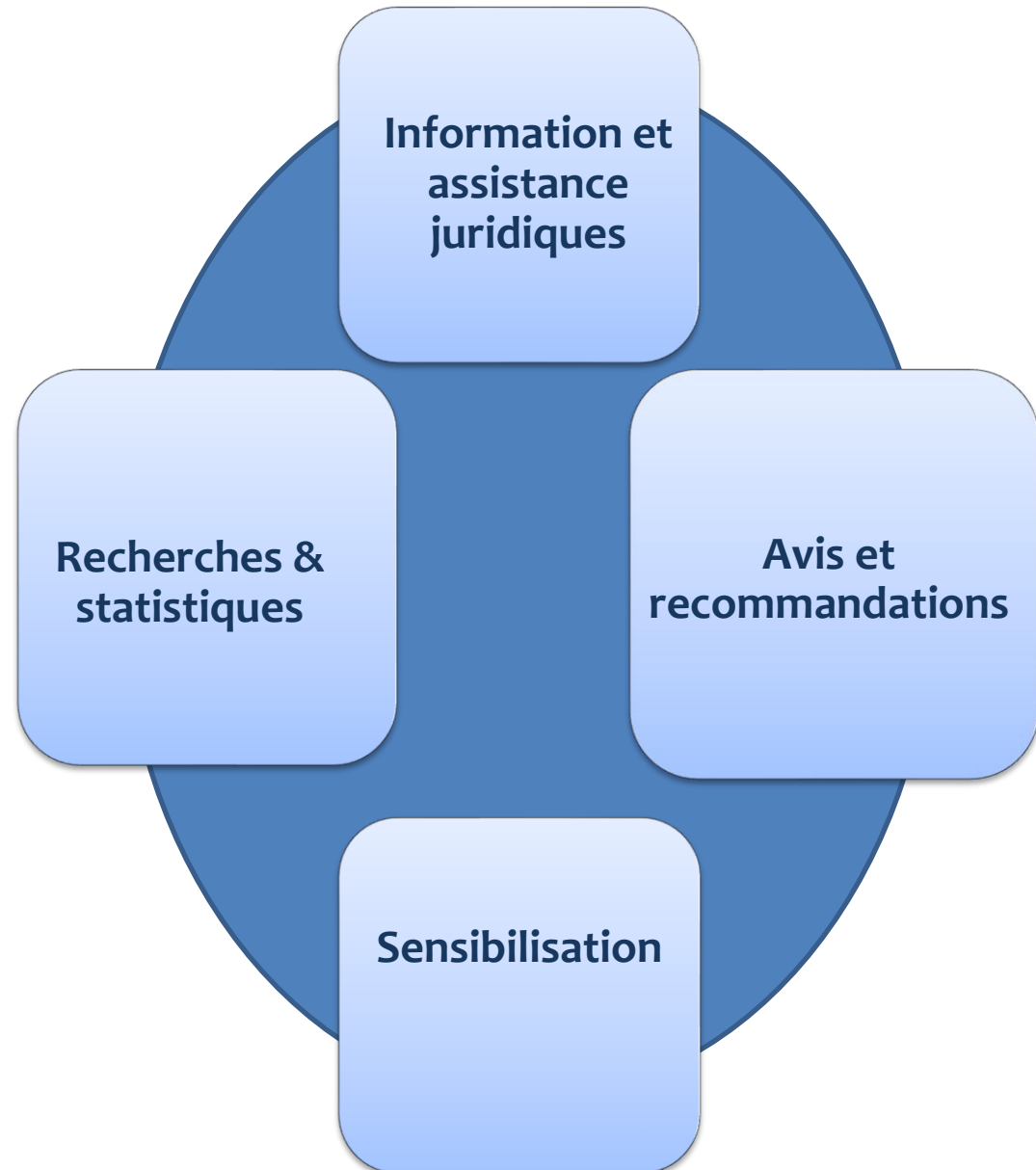
I. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Missions

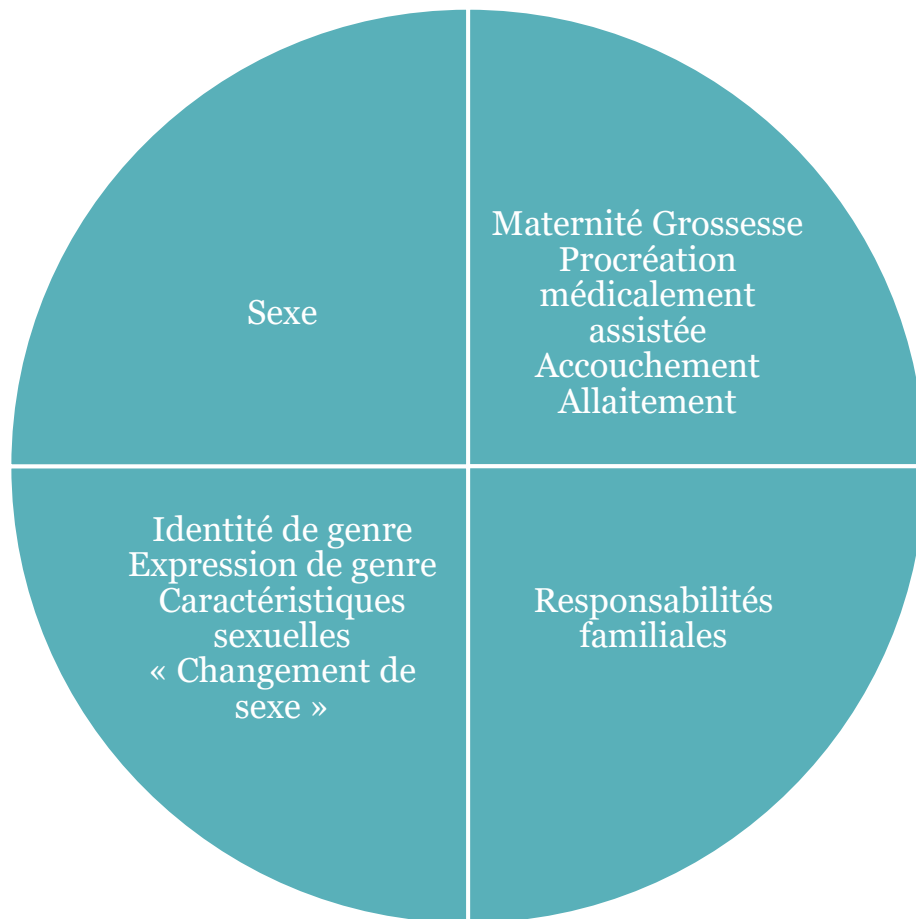
Loi du 16 décembre 2002

→ *Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*

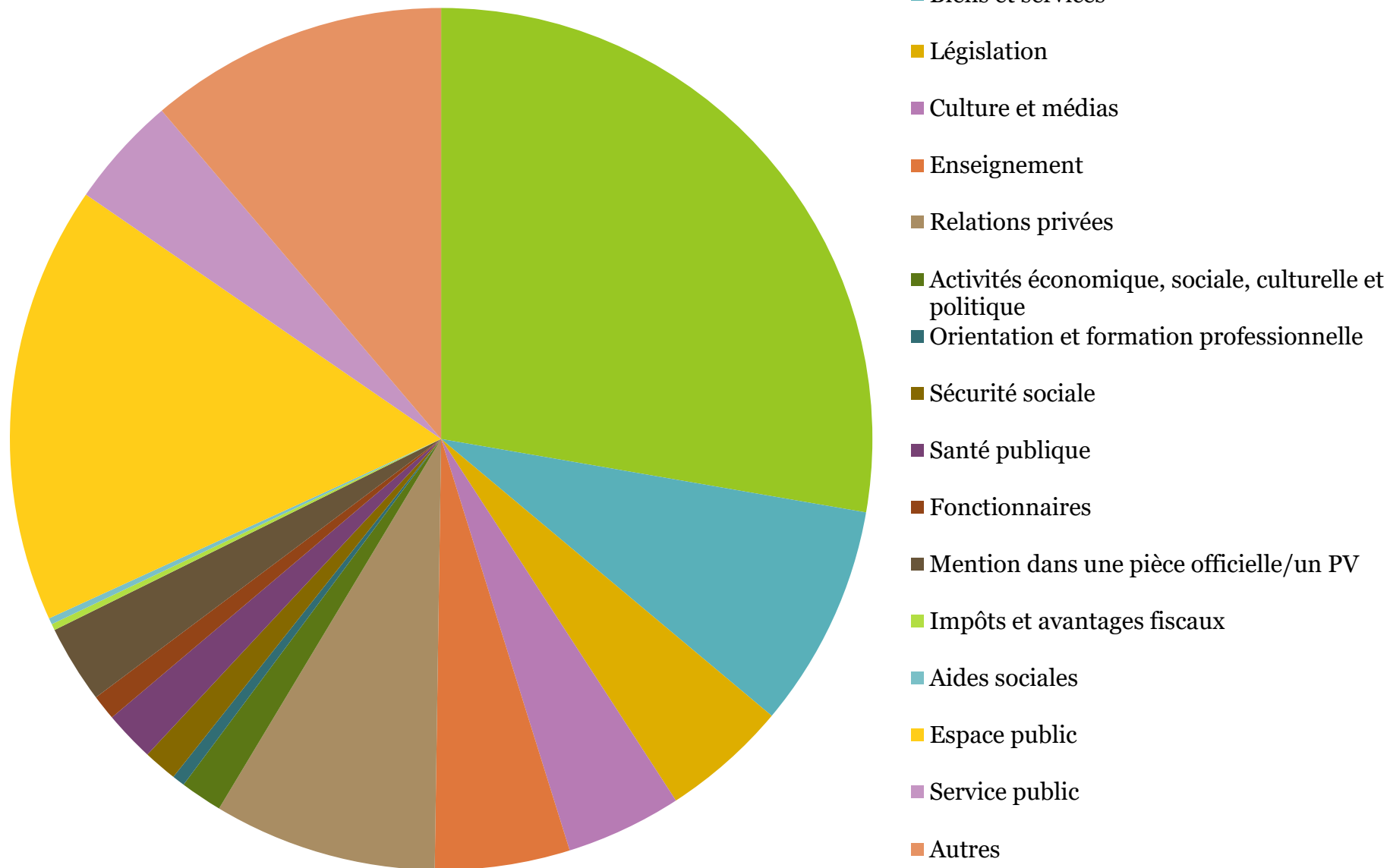
- Garantir et de promouvoir **l'égalité des femmes et des hommes** ;
- Combattre toute forme de **discrimination et d'inégalité basée sur le sexe.**



Critères protégés



Domaines de discrimination (2021)



Signalements



II. Cadre légal

Convention OIT n° 190

Violence et harcèlement

- Ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Violence et harcèlement fondés sur le genre

- La violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

Directive Refonte

Harcèlement

- La situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Harcèlement sexuel

- La situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour effet ou pour objet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Loi Bien-être

Violence au travail

- Chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Harcèlement moral au travail

- Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont 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 la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées [...] au sexe, à l'identité et à l'expression de genre.

Harcèlement sexuel au travail

- Tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Loi Genre

Harcèlement

- Comportement indésirable qui est lié à un critère protégé, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Harcèlement sexuel

- Comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Loi Sexisme

Sexisme

- Le sexisme consiste en tout geste ou comportement qui, dans des circonstances publiques, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité.

III. Actiemogelijkheden

Actiemogelijkheden

- Link met de door de Genderwet beschermde criteria
- Adviseren
- Contacteren van (voormalige) werkgever
- Sensibiliseren
- Opstarten of vervoegen van gerechtelijke procedure

Actiemogelijkheden

- Adviseren:
 - Melder
 - Bijstand tijdens of na procedure
 - Preventiedienst
 - Werkgever
- Contact met (voormalige) werkgever:
 - Klacht van slachtoffer
 - Overtreding van Welzijnswet (en Genderwet)
 - Streven naar oplossing in der minne

Actiemogelijkheden

- **Sensibiliseren:**
 - Pijnpunten: individueel of structureel
- **Gerechtelijke procedure:**
 - Klacht bij Instituut of onderzoek door openbaar ministerie
 - Strategic litigation
 - Niet-naleving beschermingsmaatregelen

IV. Expérience de l'Institut

Jugement du 10 février 2022 du tribunal du travail du Brabant Wallon

2008

- Entrée en fonction de Madame D. dans une entreprise dont le secteur est majoritairement masculin.

De 2016 à
2019

- Durant le congé de maternité de Madame D., un nouveau supérieur hiérarchique a été désigné.
- Depuis le retour de congé de maternité, comportements de harcèlement moral.

5 mars
2019

- La personne de confiance informe de la possibilité de faire appel au conseiller en prévention risques psychosociaux.

7 mars
2019

- Incapacité de travail. Les certificats médicaux destinés à la mutuelle mentionnent « harcèlement au travail/burn out ».

12 mars
2019

- Entretien avec le Conseiller en prévention risques psychosociaux.

Jugement du 10 février 2022 du tribunal du travail du Brabant Wallon

19 mars
2019

- Madame D. introduit une demande d'intervention psychosociale formelle.
- Un courrier recommandé est envoyé à l'employeur pour l'informer de la protection.

21 mars
2019

- Madame D. est licenciée moyennant indemnité compensatoire de préavis. Le C4 mentionne « disparition de la fonction ».

25 mars
2019

- L'organisation syndicale de Madame D. demande sa réintégration vu sa demande d'intervention psychosociale formelle, ce qui est refusé.

19 août
2019

- Le service externe de prévention et de protection au travail (SEPP) rend un avis concernant la demande d'intervention psychosociale formelle.
- Cet avis insiste à plusieurs reprises sur le sexisme du supérieur direct de Madame D. et des problèmes de discrimination entre les femmes et les hommes rapportés par les personnes auditionnées.

Jugement du 10 février 2022 du tribunal du travail du Brabant Wallon

Rapport du SEPP, établi sur la base de plusieurs témoignages concordants :

- Le supérieur hiérarchique nie la légitimité de Madame D. dans son travail en raison de son sexe.
- A reconnu avoir fait passer secrètement un « cas test » à Madame D. pour vérifier ses compétences ;
- Se comporte de manière plus contrôlante envers Madame D., lui laisse moins d'autonomie et lui confie des dossiers moins intéressants ;
- Mépris, misogynie, machisme (blagues et remarques sexistes) et paternalisme, particulièrement envers Madame D. ;
- use, voir abuse, de son physique imposant pour asseoir son autorité, surtout auprès des femmes ;
- De manière générale, plusieurs témoins estiment qu'il est plus difficile de travailler dans l'entreprise quand on est une femme. Il faut faire ses preuves 2x plus.

Jugement du 10 février 2022 du tribunal du travail du Brabant Wallon

Le tribunal du travail condamne l'employeur à payer :

- une indemnité équivalent à 6 mois de rémunération brute à titre d'indemnité de protection à Madame D. (licenciement représailles en raison de la plainte pour harcèlement);
- 1€ symbolique à l'Institut.

En outre, le tribunal constate que :

- Madame D. a été victime de la part de son supérieur hiérarchique de **harcèlement moral lié à un critère discriminatoire fondé sur son genre** ;
- son licenciement est lié à un contexte de harcèlement moral qu'elle a subi ;
- la société ne démontre pas que sa direction a pris les mesures appropriées pour faire cesser les agissements du supérieur hiérarchique susmentionné.

Jugement du 17 novembre 2022 du tribunal du travail de Liège (susceptible d'appel)

2009

- Entrée en service de Madame D.

De 2013 à
2018

- Comportements à caractère sexuel de l'un des directeurs.

Décembre
2017

- Ce directeur l'embrasse sans son consentement lors d'une soirée professionnelle.

Janvier
2018

- Rencontre avec le médecin du travail-conseiller en prévention.
- Arrêt de travail pour cause de « stress professionnel et risque psychosocial ».

Février
2018

- Demande d'intervention sociale informelle à l'issue de laquelle on lui propose une mutation.

Mai 2018

- Entrée en fonction dans un nouveau service. Madame D. est accueillie par un membre de la famille du directeur et n'a pas de bureau.
- Madame D. tombe en incapacité de travail.

Jugement du 17 novembre 2022 du tribunal du travail de Liège (susceptible d'appel)

Août 2018

- Le directeur se tourne vers la médecine du travail car il supporte mal d'être vu comme « le violeur ».

Septembre 2018

- Via son conseil, Madame D. interpelle le directeur général sur la situation.
- Le DG répond par courrier qu'il ne lui appartient pas de procéder à une enquête et qu'il convient de préserver la présomption d'innocence. Il annonce envisager le licenciement de Madame D.

Décembre 2019

- Madame D. se présente au travail et trouve porte close.

Janvier 2020

- Madame D. est licenciée moyennant indemnité compensatoire de préavis. Le motif invoqué : des difficultés relationnelles avec les collègues.

Jugement du 17 novembre 2022 du tribunal du travail de Liège (susceptible d'appel)

Éléments permettant d'établir le harcèlement sexuel :

- Récit crédible qui cadre parfaitement avec les éléments du dossier ;
- SMS et e-mail jouant sur l'ambiguïté sexuelle, voire dénués de toute ambiguïté ;
- Témoignages ;
- Attestation de la sophrothérapeute de Madame D.;
- Diagnostic de la médecine du travail.
- **Séduction >< Harcèlement sexuel**

Jugement du 17 novembre 2022 du tribunal du travail de Liège (susceptible d'appel)

Selon le tribunal du travail :

« Il est regrettable que Madame D., sans doute mal conseillée notamment par le conseiller en prévention mais aussi par crainte pour son emploi, n'ait pas déposé de plainte formelle ou de plainte pénale ce qui aurait permis de disposer d'un rapport objectif d'un conseiller en prévention, cette hésitation à procéder, qui se traduit aussi par le dépôt in extremis de la requête, ne peut néanmoins être retenu contre elle. Elle a affirmé, et c'est tout à son honneur, avoir toujours favorisé les solutions amiables et de conciliation. »

Jugement du 17 novembre 2022 du tribunal du travail de Liège (susceptible d'appel)

Le tribunal du travail :

- condamne l'employeur et le supérieur hiérarchique à payer in solidum une indemnité forfaitaire pour harcèlement sexuel à majorer des intérêts.
- Condamne l'employeur à payer à Madame D.:
 - Une indemnité évaluée ex aequo et bono pour manquement dans l'exécution des obligations contractuelles ;
 - Dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 1€ symbolique pour licenciement abusif;
 - Une indemnité pour discrimination fondée sur le sexe.
- Condamne l'employeur à payer 1€ symbolique à l'Institut.

INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

Numéro gratuit : 0800/12.800

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

www.igvm-iefh.belgium.be