



MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID
COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES
COMMISSIE VROUWENARBEID

AVIS N° 49 du 16 janvier 1989 de la Commission du Travail des Femmes, relatif harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

ADVIES NR. 49 van 16 januari 1989 van de Commissie Vrouwenarbeid betreffende het ongewenst seksueel gedrag op de arbeidsplaats.

AVIS N° 49 DU 16 JANVIER 1989 DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES, RELATIF AU HARCELEMENT SEXUEL SUR LES LIEUX DE TRAVAIL.

1. JUSTIFICATION.

En 1985, à la demande de la Commission du Travail des Femmes, le Ministre de l'Emploi et du Travail chargea l'Université catholique de Louvain-la-Neuve et la Katholieke Universiteit van Leuven de consacrer une étude au harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Les recherches menées par les deux équipes produisirent des résultats concordants et révélèrent l'ampleur et la gravité du phénomène.

Sur la base de ces études, la Commission du Travail des Femmes s'est donné en 1987 un groupe de travail consacré à la question. Ses activités ont abouti à la réalisation par le Secrétariat de la Commission de la note "Harcèlement sexuel sur les lieux de travail : les moyens d'action juridiques (droit du travail)", diffusée en 1988, qui montre que notre législation du travail offre déjà aux victimes de telles pratiques des possibilités de défense et de recours (cette note a été reproduite dans "Revue du Travail", mars-avril 1988, p. 145).

L'intérêt qu'a suscité cette note auprès de particuliers et d'institutions, tout comme l'attention qu'avait éveillée en 1986-1987 la campagne "Sex Collègue ? Ex-Collègue" menée par le Secrétariat d'Etat à l'Emancipation sociale, a amené la Commission du Travail des Femmes à rendre d'initiative l'avis suivant, comme l'y autorise l'art. 2 de l'A.R. du 2 décembre 1974 qui l'a instituée.

ADVIES NR. 49 VAN 16 JANUARI 1989 VAN DE COMMISSIE VROUWENARBEID BETREFFENDE HET ONGEWENST SEXUEEL GEDRAG OP DE ARBEIDSPLAATS.

I. VERANTWOORDING.

In 1985 heeft de Minister van Tewerksstelling en Arbeid, op vraag van de Commissie Vrouwenarbeid, de Katholieke Universiteit van Leuven en de Université catholique de Louvain-la-Neuve de opdracht gegeven een studie te wijden aan het ongewenst sexueel gedrag op de arbeidsplaats. De onderzoeksresultaten van beide teams waren gelijklopend en toonden de omvang en de ernst van het fenomeen aan.

Op basis van deze studies richtte de Commissie Vrouwenarbeid in 1987 een werkgroep op die zich met het probleem bezighield. De activiteiten van deze werkgroep leidden tot de realisatie door het Secretariaat van de Commissie van de nota : "Ongewenst sexueel gedrag op de arbeidsplaats : juridische actiemiddelen (arbeidsrecht)", verspreid in 1988, die aantoont dat onze arbeidswetgeving aan de slachtoffers van zulke praktijken reeds mogelijkheden voor verweer en voor beroep biedt (die nota werd in het "Arbeidsblad", maart-april 1988, p. 159 weergegeven).

De belangstelling van deze nota vanwege particulieren en instellingen, evenals de aandacht die in 1986-1987 werd besteed aan de campagne "Sex collega ? Ex-Collègue" en die gevoerd werd door het Staatssecretariaat voor Maatschappelijke Emancipatie, heeft de Commissie Vrouwenarbeid ertoe aangezet om op eigen initiatief het volgende advies uit te brengen, zoals haar dit werd toegestaan door art. 2 van het K.B. van 2 december 1974, waarbij zij werd opgericht.

2. AVIS.

2.1. Les représentants des organisations de travailleurs adoptent les positions suivantes.

2.1.1. Il apparaît nécessaire qu'à tout le moins, la protection contre le harcèlement sexuel soit mentionnée comme telle dans la législation.

La manière la plus expédiente de satisfaire à ce besoin semble être de mentionner la protection contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail dans l'article 128 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique. Cet article énumère de façon non limitative ce qu'il faut entendre par conditions de travail dans lesquelles l'égalité entre travailleurs masculins et féminins doit être assurée aux termes de l'article 127. L'alinéa 2 de l'article 128 dispose que "le Roi peut compléter l'énumération des matières figurant à l'alinéa premier".

Afin de limiter les controverses que risque de susciter l'introduction d'une notion nouvelle dans la législation, il semble indiqué d'en donner une définition succincte; on peut à cette effet utiliser celle que la Commission des Communautés européennes a tirée du rapport "La dignité de la femme dans le monde du travail", élaboré en 1987 par Michael RUBENSTEIN.

Il est donc demandé qu'un arrêté royal pris en exécution de l'article 128 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique complète, à l'alinéa 1er de cet article, l'énumération de ce qu'il faut entendre par "conditions de travail" en y ajoutant "la protection des travailleurs, sur les lieux de travail,

2. ADVIES.

2.1. De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties nemen de volgende standpunten in.

2.1.1. Het lijkt noodzakelijk ten minste, de bescherming tegen ongewenst seksueel gedrag als dusdanig in de wetgeving te vermelden.

De meest geschikte manier om aan deze behoefte te voldoen lijkt het vermelden van de bescherming tegen het ongewenst seksueel gedrag op de arbeidsplaats te zijn in artikel 128 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering. Dit artikel geeft een onbeperkte opsomming van de arbeidsvoorwaarden waarin de gelijkheid tussen mannen en vrouwen moet gewaarborgd zijn volgens artikel 127. Het tweede lid van artikel 128 bepaalt dat "de Koning de in het eerste lid opgesomde materies kan aanvullen".

Teneinde de controversen te beperken waartoe het invoegen van een nieuw begrip in de wetgeving aanleiding kan geven lijkt het aangewezen er een beknopte definitie van te geven; hiervoor kan men deze gebruiken welke de Commissie van de Europese Gemeenschappen haalde uit het verslag "La dignité de la femme dans le monde du travail", dat werd opgesteld in 1987 door Michael RUBENSTEIN.

Er wordt derhalve gevraagd dat een koninklijk besluit zou genomen worden in uitvoering van artikel 128 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering tot aanvulling van het eerste lid van dit artikel, in de opsomming van wat men dient te verstaan onder "arbeidsvoorwaarden" "de bescherming van de werknemers op de arbeidsplaats tegen

contre le harcèlement sexuel, défini comme toute conduite verbale ou physique ou toutes manifestations visuelles de nature sexuelle, dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'elles sont offensantes pour la victime".

- 2.1.2. Par ailleurs, l'expérience acquise à l'étranger mais aussi dans notre pays montre que la véritable solution aux problèmes de harcèlement sexuel sur les lieux de travail est à rechercher dans des procédures conventionnelles, élaborées entre les employeurs et les travailleurs, et qui portent essentiellement sur la prévention.

A cet effet, le Conseil national du Travail devrait être saisi de la question et, si possible, élaborer une convention collective de travail fixant des principes minimaux et qui servirait de cadre à des C.C.T. sectorielles et d'entreprises.

- 2.1.3. En ce qui concerne la position des victimes de harcèlement sexuel vis-à-vis de l'assurance-chômage, les propositions suivantes semblent devoir être faites.

- a. L'A.M. du 4.6.1964 relatif au chômage fixe les critères de l'emploi convenable au sens de l'art. 133 de l'A.R. du 20.12.1963 relatif à l'emploi et au chômage. L'art. 45 de l'A.M. dispose que "l'emploi doit répondre aux conditions normales de moralité compte tenu de l'âge du travailleur".

Ce texte, ou tout au moins les instructions de l'ONEm relatives à son interprétation, devraient préciser que l'emploi n'est pas convenable lorsque les candidats sont exposés à des pratiques de harcèlement sexuel lors du recrutement.

ongewenst sexueel gedrag, gedefinieerd als, elk verbaal of fysiek gedrag of alle visuele uitingen van seksuele aard, waarvan de bedrijfver weet of zou moeten weten dat ze beledigend zijn voor het slachtoffer" toevoegen.

- 2.1.2. De in het buitenland maar ook in ons land opgedane ervaring toont daarenboven aan dat een echte oplossing voor de problemen in verband met ongewenst sexueel gedrag op de arbeidsplaats te zoeken is in de conventionele procedures, die werden uitgewerkt tussen werkgevers en werknemers, en die voornamelijk betrekking hebben op preventie.

De Nationale arbeidsraad zou te dien einde over deze kwestie moeten geraadpleegd worden en, indien mogelijk, een collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de minimum-principes uitwerken en die zou dienen als raamovereenkomst voor de sectoriële- en de ondernemings C.A.O.'s.

- 2.1.3. In verband met de plaats van het slachtoffer van ongewenst sexueel gedrag ten opzichte van de ziekten- en invaliditeitsverzekering, lijken de volgende voorstellen verwezenlijkt te moeten worden.

- a. Het M.B. van 4.6.1964 inzake werkloosheid bepaalt de criteria van de passende dienstbetrekking in de zin van art. 133 van het K.B. van 20.12.1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid. Art. 45 van het M.B. bepaalt dat "de dienstbetrekking moet beantwoorden aan de normale voorwaarden van zedelijkheid, rekening gehouden met de leeftijd van de werknemer".

Deze tekst of tenminste de R.V.A.-onderrichtingen in verband met de interpretatie ervan, zouden preciseren dat een dienstbetrekking niet passend is wanneer de kandidaten zijn blootgesteld aan praktijken van ongewenst sexueel gedrag tijdens de aanwerving.

- b. Par ailleurs, il se peut qu'en raison de pratiques de harcèlement sexuel sur les lieux de travail, la victime soit amenée à démissionner de son emploi, sans invoquer de motif grave contre l'employeur.

Au moins dans les instructions de l'ONEm, un tel motif de démission devrait être admis comme légitime afin que la victime ne soit pas considérée comme chômeur par son propre fait, au sens de l'art. 134, al. 2, 1° de l'A.R. du 20.12.1963.

- 2.2. Les représentants des organisations d'employeurs estiment pour leur part que les pratiques de harcèlement sexuel relèvent de comportements individuels.

- 2.2.1. Vu les possibilités de recours qu'offre la législation déjà existante, ils ne croient pas nécessaire de légiférer en la matière. En particulier, ils jugent inopportun de mentionner la question dans la loi du 4 août 1978, qui impose à l'employeur l'obligation d'assurer de manière générale et collective l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les conditions de travail, obligation dont la violation constitue une infraction passible de sanctions pénales.

- 2.2.2. Pour la même raison, ils ne voient pas d'utilité à une négociation collective consacrée à la question.

- 2.2.3. Enfin, ils estiment que la réglementation du chômage est suffisante dans son état actuel, et qu'il n'est pas souhaitable d'y introduire un concept qui pourrait créer une possibilité d'abus dans le refus d'emploi et susciter de nouveaux problèmes de preuve.

- b. Het is trouwens mogelijk dat wegens redenen van praktijken van ongewenst sexueel gedrag op de arbeidsplaats, het slachtoffer genoodzaakt wordt zijn/haar ontslag te geven, zonder inroepen van dwingende reden tegen de werkgever.

Tenminste in de R.V.A.-onderrichtingen zou een dergelijke reden voor ontslag als wettig worden aanzien zodat het slachtoffer niet kan worden beschouwd als werkloze door eigen schuld in de zin van art. 134, tweede lid, 1° van het K.B. van 20.12.1963.

- 2.2. De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties menen van hun kant dat de praktijken van ongewenst sexueel gedrag afhankelijk zijn van individuele gedragingen.

- 2.2.1. Gezien de mogelijkheden voor verweer die de huidige wetgeving reeds biedt, achten zij het niet nodig de wetgeving terzake te wijzigen. Zij vinden het meer in het bijzonder niet opportuun om de kwestie te vermelden in de wet van 4 augustus 1978, die aan de werkgever de verplichting oplegt om op een algemene en collectieve wijze de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te verzekeren in de arbeidsvoorwaarden, een verplichting waarvan de schending een inbreuk vormt waarop strafsancties staan.

- 2.2.2. Omwille van dezelfde redenen zien zij de noodzaak niet in van een collectief overleg betreffende deze kwestie.

- 2.2.3. Tenslotte menen zij dat de werkloosheidsreglementering in haar huidige stand voldoet en dat het niet wenselijk is om er een begrip in te voegen waardoor er een mogelijkheid voor misbruiken zou kunnen gekreëerd worden ingeval van werkweigering en die nieuwe problemen in verband met het bewijs zou kunnen teweegbrengen.