



CONSEIL DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS N° 44 DU 22 MAI 2001 DE LA COMMISSION PERMANENTE DU TRAVAIL DU
CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES RELATIF A
L'AVANT-PROJET DE LOI CONCERNANT LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS
CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL AU TRAVAIL
ENTERINE PAR LE BUREAU DU CONSEIL LE 8 JUIN 2001 ET PAR LE CONSEIL
LE 26 JUIN 2001**

1. La Commission Permanente du Travail du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes exprime un avis positif sur l'ensemble de l'avant-projet de loi, quant à l'approche du problème et à la méthode. Elle souligne cependant que pour réussir, la législation projetée devra s'appuyer sur l'engagement et la collaboration de tous les acteurs, en particulier les employeurs, les travailleurs et les organisations syndicales, au sein des entreprises et des institutions. A cet égard, la Commission estime que l'exposé des motifs porte une appréciation trop critique et trop unilatérale sur l'application des arrêtés royaux relatifs au harcèlement sexuel, car beaucoup de personnes de confiance désignées sur ces bases ont rempli leur mission avec un grand dévouement.
2. Elle formule cependant les critiques et suggestions suivantes.

* **Art. 1^{er}**

Il y a lieu de viser aussi:

- la directive-cadre 89/391/CEE du Conseil (12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail) pour souligner que la loi concerne bien la protection des travailleurs et relève donc entièrement de la compétence fédérale;
- la directive 2000/43/CE du Conseil (29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique) qui contient comme la 2000/78 une définition du harcèlement (envisagé comme une discrimination).

L'exposé des motifs doit également être adapté dans ce sens.

* **Art. 4**

- **Art. 32 bis:**

- "les personnes visées à l'article 2" sont aussi les tiers sur les lieux de travail. A cette fin, il faut exécuter l'article 2, § 3 de la loi du 4.8.1996, qui autorise le Roi à inclure ces personnes dans le champ d'application. Cependant, l'article 2 de l'avant-projet d'A.R. ne vise ces tiers que "pour l'application des dispositions du présent arrêté". Il y a lieu de modifier cette formulation pour faire apparaître que l'A.R. exécute l'art. 2, § 3 de la loi;
- il y a lieu de disposer aussi que les personnes visées à l'article 2 ont le droit de ne pas être victimes de toute forme de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail.

- **Art. 32 ter:**

- puisque l'avant-projet concerne toutes les personnes visées à l'article 2 de la loi, on ne peut se contenter de citer ensuite "le travailleur";
- la Commission estime indispensable que chacune des trois définitions fasse une place essentielle au point de vue de la victime (voir, en matière de harcèlement sexuel, la Recommandation du 27.11.1991 de la Commission européenne, et Corr. Bruxelles, 30.6.1999, Chr. D.S./Soc. Kron., 2000, p. 295);
- au sujet de la violence au travail (1°), les termes "persécuté, menacé ou" semblent superflus en français, et le terme "bedreigd" en néerlandais. C'est l'exposé des motifs qui devrait fournir ces nuances.

- **Art. 32 sexies:**

- vu l'objet de l'avant-projet, il est particulièrement regrettable qu'il ne s'exprime qu'au masculin ("un conseiller en prévention"). A tout le moins, il faudrait introduire dans l'art. 2, § 1^{er} de la loi du 4.8.1996 une disposition qui précise que tous les noms de fonction qu'elle utilise

désignent des personnes de l'un ou l'autre sexe. Sinon, il faut l'inscrire à l'article 32 sexies au sujet "du" conseiller en prévention;

- les dispositions transitoires inscrites à l'article 8 de l'avant-projet d'A.R. doivent être étendues à toutes les personnes qui, en vertu de diverses réglementations des gouvernements fédérés ou des pouvoirs locaux, exercent des missions en matière de harcèlement sexuel ou moral. En effet, ces dispositions ne concernent que l'accès à la qualité de conseiller en prévention, matière fédérale;
- cependant, la condition de 5 ans d'expérience au moins fixée à l'article 8, al. 2 de l'avant-projet d'A.R. est excessive vu le caractère récent de ces réglementations; elle doit être fortement réduite sinon supprimée;
- il est logique que l'article 11 de l'avant-projet de loi ne vise que les personnes désignées sur la base de l'A.R. du 18.9.1992 ou de l'A.R. du 9.3.1995, mais l'exposé des motifs devrait préciser ce qu'il adviendra de ces arrêtés, qui contiennent certaines dispositions étrangères aux avant-projets de loi et d'A.R. (notamment en matière disciplinaire);
- dans l'exposé des motifs, sous l'art. 32 sexies, la phrase "En outre ... médecin du travail" doit être supprimée. En effet, si le médecin du travail n'est pas qualifié en matière de violence au travail, comment peut-il remplir les tâches que lui assigne l'art. 7 de l'avant-projet d'A.R. ?;
- la Commission constate que, comme le révèle l'expérience puisée de l'application de la réglementation relative au harcèlement sexuel, il est à déconseiller qu'une seule personne soit chargée des missions envisagées par les avant-projets. Les victimes peuvent en effet éprouver des difficultés à s'adresser à cette personne en raison de son sexe ou de sa fonction dans la hiérarchie, et même l'approbation unanime des représentants syndicaux ne signifie pas celle de chaque membre du personnel. La Commission recommande donc qu'à côté du conseiller en prévention soient désignées, selon la même procédure, des personnes de confiance qui puissent l'assister; celles-ci devront également bénéficier de la protection.

- **Art. 32 decies:**

Cette disposition doit être divisée en trois.

La première partie doit reconnaître à toute personne qui justifie d'un intérêt le droit d'agir devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du chap. Vbis. On peut prendre pour modèle l'art. 19, al. 1^{er} de la loi du 7.5.1999.

La deuxième partie devrait fixer un montant minimal d'indemnisation dans le cas où la victime réclame une réparation matérielle de son préjudice. Le montant de 6 mois de rémunération visé à l'article 32 duodecies, § 4 constituerait à cet égard un minimum absolu. Le Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes avait déjà fait cette suggestion dans sa recommandation relative au projet qui devait devenir la loi du 7.5.1999.

La troisième partie contiendrait la disposition proposée, relative au pouvoir d'injonction de la juridiction.

- **Art. 32 undecies:**

- la Commission constate que, vu le champ d'application de l'avant-projet de loi, il est inévitable qu'il reconnaisse le droit d'agir en justice à d'autres associations que celles qui représentent les employeurs et les travailleurs, étant donné que la loi s'appliquera aussi à des tiers. La Commission relève cependant que cet élargissement peut donner lieu à des abus de procédures qui joueraient au détriment des victimes. Elle demande à la Ministre de s'engager à suivre la jurisprudence que suscitera la loi et à l'évaluer régulièrement. En outre, elle estime que des collaborations fructueuses peuvent s'établir dans l'intérêt des victimes, et elle suggère que l'exposé des motifs en fasse mention;
- elle fait observer que selon les directives 2000/43 et 2000/78, le droit d'action d'une organisation est subordonnée à l'accord de la victime.

3. La Commission attire encore l'attention sur trois questions de technique juridique:
- aux art. 32 nonies et suivants, la "juridiction compétente" est celle du travail si le litige porte sur un droit de nature civile (art. 9 de l'avant-projet). Bien entendu, s'il est de nature pénale, il relève du tribunal correctionnel. Mais si la personne qui a un intérêt conteste un acte d'une autorité administrative, la juridiction compétente peut être le Conseil d'Etat; ce point pourrait être utilement souligné dans l'exposé des motifs;
 - à l'art. 6 de l'avant-projet de loi, la modification de la loi du 8.4.1965 est inadéquate dans le cas de services publics déjà soumis à cette loi, ou qui le seront prochainement. En effet, certaines modifications rendues nécessaires par l'avant-projet ne relèvent pas de la concertation (au sein de l'organe qui tient lieu de C.P.P.T.) mais de la négociation.
 - à l'article 9 de l'avant-projet de loi, il convient de mettre d'abord de l'ordre dans l'art. 578 du Code judiciaire, qui contient déjà deux 9°, avant d'y ajouter un 11°.
4. La Commission invite encore instamment le gouvernement fédéral à examiner l'incidence de l'avant-projet sur la loi du 7.5.1999. En effet:
- dans le cas où cette loi et l'avant-projet trouveront à s'appliquer simultanément, il y a double emploi partiel avec l'art. 5 de la loi du 7.5.1999;
 - si l'avant-projet résulte en la caducité partielle des A.R. des 18.9.1992 et 9.3.1995 (ci-dessus, art. 32 sexies), l'art. 5 de la loi du 7.5.1999 n'a plus aucune exécution;
 - l'avant-projet répond mieux que la loi du 7.5.1999 à la notion de "harcèlement sexuel" qui apparaît dans la proposition de modification de la directive 76/207 (voir l'avis n° 40 du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes);
 - l'application de l'avant-projet et de l'art. 5 de la loi du 7.5.1999 donne lieu à un conflit de compétences entre les services d'inspection du travail (Inspection de l'Hygiène et de la Médecine du travail/Inspection des lois sociales);
 - les innovations qu'apporte l'avant-projet en matière de protection contre les représailles (Art. 32 duodecies: § 5, 3° et § 6) doivent être également insérées dans l'art. 23 de la loi du 7.5.1999.
5. Enfin, la Commission est convaincue que l'avant-projet de loi doit être prolongé par des modifications de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (dans le secteur privé et dans le secteur public) afin:
- d'une part, de faciliter la reconnaissance des accidents du travail qui sont occasionnés, de façon directe ou indirecte (suicide), par des situations de violence au travail, harcèlement sexuel ou harcèlement moral;
 - de l'autre, de faciliter la reconnaissance comme maladies professionnelles des pathologies qui résultent de telles situations.

Elle invite la Ministre fédérale de l'Emploi à prendre dans ce sens les initiatives utiles.