

# ANALYSE

FPS - 2016

## Le harcèlement sexuel au travail



Femmes Prévoyantes Socialistes  
[www.femmesprevoyantes.be](http://www.femmesprevoyantes.be)

**Amandine Michez**

Chargée de missions  
Secrétariat général des FPS  
[amandine.michez@solidaris.be](mailto:amandine.michez@solidaris.be)

Editrice responsable: Carmen Castellano, Place St-Jean, 1-2, 1000 Bruxelles.

Tel : 02/515 04 01



## Qu'est-ce que le harcèlement sexuel au travail ?

Il nous semble opportun de commencer cette analyse par la définition du harcèlement sexuel au travail comme présentée dans le texte de loi du 28 février 2014 : le harcèlement sexuel au travail constitue « *tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant* »<sup>1</sup>.

Il peut s'agir de regards insistants, de remarques détournées, de comportements exhibitionnistes, de propositions déplacées, d'attouchements, d'agressions physiques ou de violences sexuelles. Voici quelques exemples plus concrets de comportements de harcèlement sexuel pouvant être vécus au travail <sup>2</sup> :

- Une/des agression-s sexuelle-s ;
- Un/des attouchement-s au niveau d'une zone sexuelle ou proche ;
- Une/des remarque-s à connotation sexuelle ;
- Des avances répétitives ;
- Un/des commentaire-s grossier-s ;
- L'usage de matériel pornographique ;
- Un/des regard-s insistant-s ;
- Une/des invitation-s pressante-s ou gênante-s ;
- Un harcèlement téléphonique ;
- L'exhibitionnisme, etc.

Toute personne peut être harcelée au travail, quel que soit son physique, son âge, son sexe, son orientation sexuelle, son origine ethnique, sa religion ou encore sa personnalité<sup>3</sup>. Cependant, certaines personnes sont probablement plus armées pour affronter ce genre de situation comme, par exemple, les personnes ayant plus confiance en elles ou pouvant s'appuyer sur un entourage sécurisant et rassurant. Les victimes sont, la plupart du temps, des personnes très investies dans leur travail, désirant bien faire et de sexe féminin<sup>4</sup>. Cet aspect genré du harcèlement sexuel se retrouve également dans les autres types de violences (conjugales, sexuelles, liées aux migrations, etc.). Cela peut s'expliquer par le fait que notre société est encore fort patriarcale et que la femme est encore et toujours perçue comme une personne plus sensible et fragile sans réels moyens de défense. Un rapport inégalitaire est également transportable au contexte professionnel : postes haut placés

---

<sup>1</sup> Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociales (2015). Risques psychosociaux au travail. En ligne sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=564>.

<sup>2</sup> Ifop. 2014. Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, pour les Défendeurs des Droits. Paris. En ligne sur [http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study\\_file.pdf](http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study_file.pdf).

<sup>3</sup> Confédération syndicale internationale. 2008. Combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En ligne sur [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_FR\\_12pgs\\_BR.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_FR_12pgs_BR.pdf).

<sup>4</sup> Ifop. 2014. Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, pour les Défendeurs des Droits. Paris. En ligne sur [http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study\\_file.pdf](http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study_file.pdf).



davantage occupés par des hommes, salaires de femmes inférieurs à celui des hommes pour un même fonction, avantages et promotions différents, etc.

Contrairement aux idées reçues, les harceleurs ne s'attaquent pas uniquement à des personnes faibles. Ils vont s'efforcer d'isoler la victime par tous les moyens possibles afin de l'agresser continuellement, sans véritable raison. Celle-ci ne comprend pas ce qui lui arrive et tente de trouver une signification aux attaques reçues, sans obtenir de réponse. Elle finit souvent par douter d'elle-même et des autres<sup>5</sup>.

Voici quelques chiffres ressortant d'une étude française<sup>6</sup> portant sur 306 femmes actives âgées de 18 à 64 ans :

- Une femme sur cinq a déjà été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail ;
- 57% des femmes interrogées ont déjà subi des blagues déplacées à connotation sexuelle ;
- 16% déclarent avoir été victimes de chantage sexuel lors de leur embauche ou d'une demande de promotion ;
- 14% ont déjà reçu des messages (sms, mails, etc.) à caractère sexuel.

Chez 40% des femmes victimes, le harcèlement sexuel au travail a donné lieu à de nombreuses conséquences négatives : 30% ont vu leur santé se dégrader, 28% ont subi un blocage dans leur carrière et 15%, un non-renouvellement de leur contrat<sup>7</sup>.

## Sur le plan légal

Il est important de préciser que le harcèlement sexuel (et/ou moral) au travail est repris dans les textes de lois sous les termes « risques psychosociaux ». Comme défini dans l'article 32/1 de la loi du 28 février 2014, les risques psychosociaux au travail représentent « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur-s subisse-nt un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* »<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Ifop. 2014. Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, pour les Défendeurs des Droits. Paris. En ligne sur [http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study\\_file.pdf](http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study_file.pdf).

<sup>6</sup> Ifop. 2014. Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, pour les Défendeurs des Droits. Paris. En ligne sur [http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study\\_file.pdf](http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study_file.pdf).

<sup>7</sup> Ifop. 2014. Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, pour les Défendeurs des Droits. Paris. En ligne sur [http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study\\_file.pdf](http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study_file.pdf).

<sup>8</sup> Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociales (2015). Risques psychosociaux au travail. En ligne sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=564>.

En Belgique, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2014, une nouvelle législation relative à la prévention des risques psychosociaux au travail est entrée en application<sup>9</sup>. Elle modifie et accentue certains aspects préalablement abordés dans la loi du 4 août 1996<sup>10</sup>. La différence majeure entre ces deux lois est que la loi de 2014 aborde les risques psychosociaux présents au travail de manière générale, à l'inverse de la loi de 1996 qui traitait uniquement de la violence et du harcèlement. Cette nouvelle législation comprend donc tous les risques pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs. Ces changements ont été réalisés à la suite d'une évaluation effectuée à la demande du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Certains problèmes concernant l'application de la loi du 4 août 1996 ont été mis en évidence. Des modifications ont été introduites afin de protéger davantage les employé-e-s et de privilégier leur bien-être, notamment, grâce à une clarification plus détaillée de la législation, à la mise en place de nouveaux instruments et à une sensibilisation plus poussée des acteurs de terrain.

La loi du 28 février 2014 précise que les travailleurs doivent « *signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection* ». De plus, chaque employé-e se voit dans l'obligation de « *participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et de s'abstenir de tout usage abusif des procédures* »<sup>11</sup>.

Au niveau légal, toute personne justifiant d'un intérêt motivé peut intenter une procédure devant le tribunal du travail afin d'obtenir des dommages et intérêts. En réparation du préjudice matériel et moral causé par le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, en fonction du choix de la victime :

- Soit elle désire un dédommagement calculé en fonction du dommage réellement subi, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage ;
- Soit elle accepte de recevoir un montant forfaitaire correspondant à trois mois de sa rémunération brute. Le montant peut s'élever à six mois de rémunération brute dans l'hypothèse où :
  - Les conduites de l'auteur sont liées à un critère de discrimination ;
  - L'auteur se trouve dans une relation d'autorité par rapport à la victime ;
  - Les faits présentent un degré de gravité physique et/ou psychologique important.

<sup>9</sup> Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociales (2015). Risques psychosociaux au travail. En ligne sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=564>.

<sup>10</sup> Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociales (2015). Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En ligne sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=1954>.

<sup>11</sup> Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (2015). Nouvelle législation relative aux risques psychosociaux au travail à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2014. En ligne sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=41483>.



## Conséquences sur la santé

Différentes formes de conséquences liées au harcèlement sexuel au travail peuvent apparaître chez la victime :

- Des **conséquences physiques** : marques physiques, traumatismes physiques, fatigue, douleurs, troubles du sommeil, troubles de l'appétit et de la digestion, dysfonctionnements hormonaux, hyper-tension artérielle, etc.
- Des **conséquences psychologiques** : stress, anxiété, repli sur soi, isolement, dépression, idées suicidaires, sentiments d'impuissance, d'insécurité, de honte, de culpabilité, de dévalorisation, etc.
- Des **conséquences comportementales** : consommation de substances (tabac, alcool, médicaments).
- Des **conséquences sociales et professionnelles** : incompréhensions provenant de l'entourage, isolement social, rejet des autres, méfiance envers autrui, désinvestissement professionnel, licenciement, longs congés maladies, etc.
- Des **conséquences économiques** causées par le chômage forcé, les frais médicaux non remboursés, les dépenses en frais juridiques, etc.

L'ensemble de ces conséquences dépend de plusieurs facteurs : la **fréquence** et **l'ampleur** du harcèlement, les **caractéristiques** de la victime (personnalité, état de dépression, colère, sentiment de dévalorisation de soi, perte de confiance, etc.) ainsi que les **types de réactions** de la victime et de l'entreprise<sup>12</sup>.

## Comment réagir ?

Il est essentiel de réagir très rapidement dès qu'une situation de harcèlement est vécue ou détectée au travail. Plus la situation perdurera, plus les conséquences seront traumatiques et profondes pour la victime. De ce fait, cette dernière aura d'autant plus de difficultés à s'en sortir.

**Repérer** les comportements, les gestes ou les paroles inappropriés est déjà un grand pas. Il est important de **mettre des mots** sur ces agressions, **parler** à son entourage permet de ne pas laisser l'isolement s'installer. Il est évident que parler des violences vécues, quelle qu'elles soient, est toujours difficile car cela fait revivre à la victime la situation de violence ou instaure en elle un sentiment de peur des représailles. Néanmoins, cela peut aider à se libérer d'un poids et à trouver un appui extérieur.

---

<sup>12</sup> Rulkin, D. (2012). Les conséquences du harcèlement professionnel. En ligne sur <https://www.lepsychologue.be/articles/harcelement-moral-consequences.php>.



De plus, lorsque le sentiment de victimisation apparaît chez une personne harcelée, il est essentiel de réagir immédiatement pour éviter l'installation du cercle vicieux du harcèlement.

Par exemple, une des attitudes à adopter est la confrontation directe avec l'agresseur, en lui demandant des explications par rapport à son comportement, etc. Si une situation de harcèlement n'est pas résolue « à l'amiable », alors la victime ou un témoin peut prendre contact avec le service d'inspection du travail qui va conseiller, voire défendre, la victime. Une intervention psychologique et/ou médicale est également proposée en cas de traumatisme profond <sup>13</sup>.

## Moyens de prévention

Il est essentiel que l'employeur agisse en amont, en étant conscient des risques psychosociaux présents sur le lieu de travail ainsi qu'en mettant en place des mesures de prévention. Pour ce faire, l'employeur doit demander la réalisation d'une analyse des risques psychosociaux, incluant la participation des travailleurs.

Dans le cadre de la **prévention primaire**, l'employeur détermine les mesures matérielles et organisationnelles à instaurer afin d'éliminer les situations pouvant potentiellement engendrer des risques psychosociaux. Si ces situations ne sont pas évitées, des mesures de **prévention secondaires**, voire **tertiaires**, peuvent être élaborées pour éviter un dommage ou le limiter <sup>14</sup>.

Les **mesures matérielles et organisationnelles** possibles sont les suivantes :

- Éliminer les situations pouvant induire de la violence ou du harcèlement, en somme des risques psychosociaux ;
- Prendre des mesures spécifiques pour protéger les travailleurs lorsqu'ils entrent en contact avec des tiers lors de la réalisation d'un travail ;
- Désigner un conseiller en prévention, ne faisant pas partie du personnel de direction, et d'éventuelles personnes de confiance, faisant parties du personnel ;
- Instaurer une procédure interne à l'entreprise permettant à la victime d'être accueillie, de recevoir les conseils utiles et de bénéficier d'une intervention rapide et impartiale en cas de harcèlement par un/une collègue ;
- Dispenser aux travailleurs/travailleuses des informations ainsi qu'une formation portant sur les risques psychosociaux et les mesures de prévention applicables au travail ;
- Communiquer au comité de direction les informations nécessaires à l'exécution de ces missions de protection ;

<sup>13</sup> Ravier, L. (2016). Repérer le harcèlement au travail. En ligne sur <http://www.psychologies.com/Travail/Souffrance-au-travail/Harcelement/Interviews/Reperer-le-harcelement-au-travail>.

<sup>14</sup> Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociales (2015). Risques psychosociaux au travail. En ligne sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=564>.



- Veiller à l'accompagnement de la remise au travail des travailleurs absents de longue durée, suite à une situation de harcèlement ou autre ;
- Élaborer des procédures permettant aux travailleurs l'accès à une intervention rapide s'ils subissent des dommages liés aux risques psychosociaux.

L'analyse des risques et les mesures de prévention établies dans l'entreprise doivent être évaluées annuellement. Cette évaluation favorise la mise en place de futurs moyens de prévention et méthodes d'intervention, sur base de cas concrets individuels apparus au sein de l'entreprise<sup>15</sup>.

## Comment porter plainte ?

Le **dépôt de plainte** peut se faire de différentes manières et à différents niveaux. Voici les diverses possibilités<sup>16</sup> :

1. Faire appel aux services de la personne de confiance ou du conseiller en prévention au sein de l'entreprise.

La personne de confiance est chargée d'accueillir les victimes de harcèlement ou de comportements violents au sein de l'entreprise. Son but premier est de trouver une/des solution-s. La présence au sein d'une structure d'une personne de confiance n'est pas obligatoire mais plutôt recommandée. En cas d'absence de cette personne, la victime peut saisir le conseiller en prévention ou bien directement son employeur.

Cette procédure se compose de trois étapes :

- ➔ Le conseiller ou la personne de confiance tente une conciliation entre la victime et l'auteur.
- ➔ En cas d'échec ou si la victime ne souhaite pas trouver de solution informelle, celle-ci peut déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention. Cette personne contacte alors directement l'employeur afin de lui proposer une/des solution-s visant la fin du harcèlement à l'employeur directement.
- ➔ Si ces mesures sont inefficaces, le conseiller saisit ensuite le Contrôle du bien-être au travail, avec l'accord de la victime afin d'évaluer la situation et d'imposer des mesures à l'employeur.

2. Porter plainte auprès du Contrôle du bien-être au travail.

Le travailleur a la possibilité de s'adresser au Contrôle du bien-être au travail. Dans ce cas, ce service réoriente le/la plaignant-e vers le conseiller en prévention ou la personne de confiance. Le Contrôle du bien-être au travail intervient uniquement après l'intervention du conseiller en prévention et peut imposer des mesures à l'employeur si les faits persistent.

<sup>15</sup> Belgium.be (2015). Lutte contre la violence et le harcèlement au travail. En ligne sur [http://www.belgium.be/fr/emploi/sante\\_et\\_bien-etre/harcelement/lutte](http://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bien-etre/harcelement/lutte).

<sup>16</sup> Belgium.be (2015). Plaintes pour violence ou harcèlement au travail. En ligne sur [http://www.belgium.be/fr/emploi/sante\\_et\\_bien-etre/harcelement/plaintes](http://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bien-etre/harcelement/plaintes).





3. Intenter une procédure devant la juridiction compétente.

Le travailleur victime peut engager une procédure devant le tribunal compétent. Selon les circonstances, il s'agira d'une procédure pénale ou civile.

- La *procédure civile* se déroule devant le tribunal du travail. La victime peut demander au tribunal d'ordonner à l'auteur de cesser son comportement ou lui infliger une amende.
- La *procédure pénale* se passe devant le tribunal correctionnel, l'objectif étant d'attribuer des sanctions pénales à l'auteur.

Il est essentiel de préciser que, dans tous les cas, la plainte déposée par la victime à l'encontre de l'auteur doit être motivée.

4. S'adresser à un syndicat ou bien aux associations compétentes afin d'engager une procédure judiciaire.

La personne compétente au sein du syndicat ou de l'association devra analyser la situation et vérifier les propos du/de la plaignant-e pour ensuite lancer une procédure judiciaire et ce, avec l'accord de la victime.

5. Porter directement plainte au commissariat de police sans en avertir la personne de confiance ou le Contrôle du bien-être au travail (ni son employeur).

La victime peut également se rendre immédiatement dans le commissariat de police de sa commune ou même d'une autre entité afin de déposer une plainte pour harcèlement sexuel contre son/sa collègue et/ou son employeur. En effet, la victime n'a pas pour obligation de passer par la personne de confiance ou par le Contrôle du bien-être au travail afin d'être prise en considération.

## Conclusions

Le harcèlement sexuel au travail n'est pas sans conséquence. Les victimes souffrent, la plupart du temps, de conséquences physiques, psychologiques, comportementales, professionnelles et économiques. Il est essentiel que les victimes soient informées des différentes méthodes leur permettant de porter plainte.

La médiatisation récente de plusieurs faits de harcèlement sexuel au travail, tant au sein d'entreprises qu'au niveau politique, comme par exemple la plainte pour harcèlement sexuel



déposée par une des collaboratrices du Député français Denis Baupin à son rencontre<sup>17</sup>, a incité plusieurs victimes anonymes ou non à se manifester en exprimant les actes de harcèlement dont elles sont ou ont été victimes. Les textes de loi ainsi que les techniques de dénonciation élaborées permettent plus facilement aux victimes d'identifier distinctement les agissements de violences dont elles sont victimes et de les dénoncer.

Cette problématique ne peut être résolue uniquement en agissant sur l'agresseur. Il faut également mettre en cause le système de l'entreprise qui n'a pas forcément correctement instauré les moyens de prévention prévus dans les textes de lois afin de prévenir et de combattre le harcèlement au travail. En effet, la loi propose des instruments pour identifier le harcèlement au travail et met en place des procédures produisant des pistes d'amélioration du bien-être au travail. Néanmoins, la majorité des plaintes est rejetée à la suite de l'enquête par manque de preuves identifiant les actes de harcèlement. Ce genre de situation met à mal la victime qui a déjà vécu beaucoup de souffrance, cette dernière n'est alors pas valorisée mais plutôt « enfoncée » dans son mal-être.

Ce sujet reste, au fil des années, un enjeu de société qu'il ne faut pas cesser de combattre. En effet, malgré la *médiatisation ponctuelle* de cette thématique due, par exemple, à une plainte déposée par une assistante de tournage à l'encontre d'un acteur célèbre ou bien par une secrétaire à l'encontre de son employeur PDG d'une entreprise connu, le harcèlement sexuel au travail est encore trop souvent placé sous silence et dissimulé. Or, l'accès au travail a permis aux femmes de s'émanciper et d'acquérir une certaine indépendance. Malheureusement, le harcèlement sexuel se déroulant sur le lieu professionnel limite cette émancipation et, au contraire, renferme les femmes victimes de harcèlement dans l'isolement.

Concernant les éventuelles **pistes d'actions** à mettre en place, l'une d'elles serait de réaliser une **campagne de sensibilisation** touchant directement les entreprises (employeurs et employé-e-s) via des spots télévisuels, des affiches, etc. Il serait intéressant de publier des **brochures d'information** sur le harcèlement sexuel (et moral) au travail afin de les déposer directement dans le bureau des travailleurs de chaque institution ; comme c'est déjà le cas en France, de dispenser des **conférences d'information et de prévention** au sein même des entreprises afin de rassembler tous les travailleurs et employeurs pour les sensibiliser à cette thématique connue mais qui, malgré tout, reste taboue et peu dénoncée ; de mettre en place des **formations spécifiques** à destination des acteurs de terrain, des employé-e-s et employeurs, comme cela se fait en France ; ou encore, de créer une **cellule psychologique et juridique** externe ambulante qui se déplacerait pour rencontrer chaque travailleur victime afin de s'assurer de son bien-être.

Il est essentiel d'élaborer des **recherches qualitatives et quantitatives régulières** sur la thématique du harcèlement sexuel au travail car elles sont trop peu nombreuses actuellement, surtout en

---

<sup>17</sup> Siraud, M. 2016. Nouveau témoignage accablant contre Denis Baupin. En ligne sur <http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2016/09/13/01016-20160913ARTFIG00052-nouveau-temoignage-accablant-contre-denis-baupin.php>.



Belgique. Il s'agit d'un thème que l'on connaît mais qui reste malgré tout tabou. Il serait intéressant d'évaluer ponctuellement l'étendue de ce phénomène au sein de notre pays afin de percevoir son évolution et de mettre en place des procédures/mesures plus concrètes et concluantes. De plus, pour tout cas de harcèlement révélé, une enquête effective permettant de vérifier les faits mais, surtout, de prendre des sanctions efficaces doit être mise en place.

Une autre piste d'action possible serait que les personnes de confiance et les conseiller-ère-s de prévention disposent d'un **carnet d'adresses** comprenant les coordonnées de diverses institutions spécialisées pouvant venir en aide de manière plus adaptée aux victimes de harcèlement sexuel, comme les services d'aide policière aux victimes, les centres de planning familial, les centres de santé mentales, etc.

Si nous regardons dans les pays voisins, en France, la loi du 6 août 2012, prenant en compte les risques liés au harcèlement sexuel, impose aux entreprises d'afficher le texte de loi, réprimant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dans leurs locaux ou sur la porte des bureaux au sein desquels se déroulent les entretiens d'embauche<sup>18</sup>. Cette possibilité pourrait être envisagée dans notre législation belge.

Au Danemark, en Italie, au Portugal et en France, le non-respect du bien-être au travail des employé-e-s peut entraîner des amendes allant jusqu'à 100 000€, en fonction des États, ou des peines de prison pouvant atteindre deux ans<sup>19</sup>. Nous pourrions également concevoir l'application de ces dispositions au sein de notre pays.

Il nous semble important de préciser que plusieurs pays, faisant parties de l'Union Européenne, ne disposent pas de législation spécifique ayant pour effet d'améliorer la protection contre le harcèlement au travail. C'est le cas de la Grèce, de l'Irlande, du Grand-Duché du Luxembourg, de l'Autriche et de la Finlande. Ce constat démontre qu'il est essentiel de poursuivre la lutte contre les discriminations et les inégalités au sein de notre pays mais également des pays avoisinants.

**Pour plus d'informations, veuillez consulter le site internet de la Fédération des Centres de planning familial des FPS et, en l'occurrence, la rubrique intitulée « *Harcèlement sexuel* » :**  
<http://www.planningsfps.be/activites/Violences-sexuelles/Le-harcèlement-sexuel/Pages/default.aspx>.

<sup>18</sup> République Française. 2012. Harcèlement sexuel: désormais la loi vous protège. En ligne sur <http://www.stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr/>.

<sup>19</sup> Parlement Européen. Direction générale des études. 2010. Le harcèlement au travail. En ligne sur [http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108\\_fr.pdf](http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_fr.pdf).



## Bibliographie

Alexandre, M. (2005). *Séminaire d'échange des pratiques : le harcèlement moral et sexuel au travail*. En ligne sur [http://www.udi.hec.ulg.ac.be/cours/seminaire\\_echange\\_pratiques/fiches/2005\\_24.pdf](http://www.udi.hec.ulg.ac.be/cours/seminaire_echange_pratiques/fiches/2005_24.pdf).

Belgium.be (2015). *Violence et harcèlement au travail*. En ligne sur [http://www.belgium.be/fr/emploi/sante\\_et\\_bien-etre/harcelement](http://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bien-etre/harcelement).

Belgium.be (2015). *Lutte contre la violence et le harcèlement au travail*. En ligne sur [http://www.belgium.be/fr/emploi/sante\\_et\\_bien-etre/harcelement/lutte](http://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bien-etre/harcelement/lutte).

Belgium.be (2015). *Plaintes pour violence ou harcèlement au travail*. En ligne sur [http://www.belgium.be/fr/emploi/sante\\_et\\_bien-etre/harcelement/plaintes](http://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bien-etre/harcelement/plaintes).

Confédération syndicale internationale. 2008. *Combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail*. En ligne sur [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_FR\\_12pgs\\_BR.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_FR_12pgs_BR.pdf).

Ifop. 2014. *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, pour les Défendeurs des Droits*. Paris. En ligne sur [http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study\\_file.pdf](http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study_file.pdf).

Parlement Européen. Direction générale des études. 2010. *Le harcèlement au travail*. En ligne sur [http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108\\_fr.pdf](http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_fr.pdf).

Ravier, L. (2016). *Repérer le harcèlement au travail*. En ligne sur <http://www.psychologies.com/Travail/Souffrance-au-travail/Harcelement/Interviews/Reperer-le-harcelement-au-travail>.

République Française. 2012. *Harcèlement sexuel : désormais la loi vous protège*. En ligne sur <http://www.stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/>.

Rulkin, D. (2012). *Les conséquences du harcèlement professionnel*. En ligne sur <https://www.lepsychologue.be/articles/harcelement-moral-consequences.php>.

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociales (2015). *Risques psychosociaux au travail*. En ligne sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=564>.

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (2015). *Nouvelle législation relative aux risques psychosociaux au travail à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2014*. En ligne sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=41483>.

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (2015). *Texte coordonné des articles modifiés de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (loi du 28 février 2014)*. En ligne sur [file:///C:/Users/t56tne/Downloads/loi\\_texte\\_coordonne.pdf](file:///C:/Users/t56tne/Downloads/loi_texte_coordonne.pdf).



Siraud, M. 2016. *Nouveau témoignage accablant contre Denis Baupin*. En ligne sur <http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2016/09/13/01016-20160913ARTFIG00052-nouveau-temoignage-accablant-contre-denis-baupin.php>.



## QUI SOMMES-NOUS ?

Nous sommes un mouvement féministe de gauche, laïque et progressiste, actif dans le domaine de la santé et de la citoyenneté. Regroupant 10 régionales et plus de 200 comités locaux, nous organisons de nombreuses activités d'éducation permanente sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

En tant que mouvement de pression et de revendications politiques, nous menons des actions et militons pour les droits des femmes: émancipation, égalité des sexes, évolution des mentalités, nouveaux rapports sociaux, parité, etc.

Nous faisons partie du réseau associatif de Solidaris. En tant que mouvement mutualiste, nous menons des actions et militons contre les inégalités de santé.

Toutes nos analyses et nos études sont disponibles sur notre site :

[www.femmesprevoyantes.be](http://www.femmesprevoyantes.be)



Avec le soutien de :

