

# Harcèlement discriminatoire en raison du sexe

## Description du problème

Depuis plus de 10 ans, Nouria travaille dans une très petite entreprise (TPE) dans le domaine pharmaceutique. Son employeur semble plutôt satisfait de son travail et lui accorde même une certaine confiance. Il faut dire que l'employée ne compte pas ses heures !

Toutefois, lorsque Nouria s'est mariée, la relation de travail avec son employeur a radicalement changé et s'est rapidement dégradée. Son patron est devenu méfiant, suspectant les moindres faits et gestes de son employée. Présupposant que Nouria allait « profiter » de la situation, il lui a reproché de respecter plus strictement son horaire de travail. La situation s'est encore envenimée quand Nouria a annoncé sa grossesse. A partir de ce moment-là, l'employeur lui a mis une pression maximale. Pour lui, elle ne serait plus jamais aussi disponible (et donc aussi efficace) qu'avant son mariage. Il lui a clairement fait part de son mécontentement par rapport à sa grossesse, insistant sur le fait qu'il était préférable qu'elle quitte son emploi car elle allait de toute façon « récidiver ».

Le harcèlement dont est responsable l'employeur de Nouria trouve son origine dans les stéréotypes qu'il a à l'encontre des femmes et de la maternité. Il ira même jusqu'à sous-entendre que les origines de Nouria la pousseront à avoir de nombreux enfants.

L'employeur n'en était pas à son coup d'essai : lors d'un entretien d'embauche avec une autre employée, il l'avait questionnée sur son envie d'avoir des enfants, ce qui est interdit par la loi.

Le harcèlement dont a été victime Nouria avait pour objectif de la faire démissionner de son poste, sans réclamer les indemnités de rupture auxquelles elle pourrait prétendre, voire de la pousser à commettre une faute grave afin de pouvoir la licencier sans frais.

En d'autres mots, comme elle n'était plus corvéable à merci, il fallait se débarrasser de Nouria... Mais à moindre coût !

## Comment la CLCD a été contactée

Nouria a complété une fiche de signalement sur le « point de contact discrimination » du site de la FGTB<sup>1</sup>. Les cas qui concernent la Région wallonne sont automatiquement communiqués à la CLCD afin d’être traités.

## Intervention de la CLCD

Un membre de la CLCD a pris contact avec Nouria pour ’avoir de plus amples renseignements sur sa situation. Avec l’accord de la victime, nous avons demandé l’avis de l’Institut pour l’Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH), institution publique compétente pour les plaintes concernant le critère du sexe.

La CLCD a soutenu et conseillé Nouria tout au long de sa démarche, créant ainsi un climat de confiance qui a pu rassurer la victime et lui a permis de se sentir moins seule.

La CLCD a également eu des contacts téléphoniques avec la conseillère en prévention « aspects psychosociaux » du service externe de l’entreprise afin d’épauler Nouria après sa demande d’intervention psychosociale formelle et de l’aider à s’y retrouver dans la procédure. Plusieurs communications et une rencontre avec le service juridique de la centrale professionnelle où Nouria est affiliée ont également eu lieu.

## Résultat

Pendant un an, Nouria a été soutenue dans son action par la CLCD.

A la fin du processus de protection (voir analyse juridique), elle a été licenciée. Ce licenciement n’est pas un échec pour la victime car elle a finalement obtenu deux choses qu’elle voulait : mettre fin au harcèlement et quitter son employeur en percevant des indemnités de licenciement et sans être pénalisée par l’ONEM.

Quelques semaines plus tard, Nouria a retrouvé un emploi à durée indéterminée (CDI) dans une TPE où l’employeur respecte ses travailleurs et travailleuses.

## Analyse juridique

L’employeur a pratiqué à l’égard de cette travailleuse du harcèlement discriminatoire en raison de son sexe. Dans le domaine du travail, le harcèlement, bien que discriminatoire, n’est pas maintenu dans la

---

<sup>1</sup> [www.fgtb.be/discriminations](http://www.fgtb.be/discriminations)

législation anti-discrimination. Il est considéré comme tout autre cas de harcèlement moral, sexuel ou de violence au travail par la législation sur le bien-être au travail qui traite notamment des risques psychosociaux au travail. Dans ce cadre, l'employeur est tenu de mettre en place toutes les mesures de prévention afin d'éviter les situations qui pourraient représenter un danger pour les travailleurs. Il doit réaliser l'analyse des risques avec l'aide des travailleurs et en est responsable. Il doit aussi prendre des mesures correctrices pour supprimer les situations qui ne sont pas soutenables pour les travailleurs.

Dans une TPE, comme dans le cas décrit ici, l'employeur est lui-même le conseiller en prévention qui devrait faire appliquer la législation sur les risques psychosociaux. Or c'est lui qui est responsable du harcèlement. C'est donc à la conseillère en prévention « aspects psychosociaux » du service externe qu'incombe la tâche d'informer l'employeur des modalités de la procédure et de ses obligations en matière de risques psychosociaux. Dans ce cas-ci, la conseillère en prévention a notamment informé l'employeur que Nouria avait déposé une plainte et qu'elle était donc protégée contre le licenciement pendant un an.

La conseillère en prévention a entendu la version de la travailleuse et celle de l'employeur et a rédigé un rapport. Elle a ensuite rendu un avis à l'employeur avec des propositions de mesures à prendre et leurs justifications afin de mettre un terme au problème.

## Commentaires

En signalant le harcèlement dont elle était victime, Nouria a pu bénéficier de l'aide de la CLCD qui a joué le rôle de relais pour lancer la procédure et aboutir à une conclusion satisfaisante pour la victime. Les situations de harcèlement sont complexes et souvent, le travailleur qui en est victime se sent seul et désarmé. Pourtant, c'est en osant signaler la situation de harcèlement, en dénonçant les stéréotypes et en portant plainte que Nouria a pu sortir de cette situation et faire en sorte que cela ne recommence pas.

