

**Stop aux violences sexistes  
et sexuelles au travail**



E.R. : Sabine Siegers, Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles. Ne pas jeter sur la voie publique s.v.p.



## 25.11.22 Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

**Le harcèlement sexuel et sexiste est défini dans la législation comme « 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 » mais il s'agit avant tout de violence !**

Encore de nos jours, les comportements sexistes continuent de faire partie de la vie professionnelle de nombreuses femmes. Ceux-ci peuvent prendre différentes formes : blagues déplacées sur des prétendues « promotions canapé », sur « les vêtements qu'on porte » ou encore des questions ambiguës sur la vie privée... Des comportements justifiés sous le faux prétexte de l'humour... Et pourtant entre les commentaires déplacés et les actes, il n'y a qu'un pas : SMS tendancieux, e-mails et photos non-désirées, gestes, regards et paroles non consentis sont autant de comportements à dénoncer qui peuvent ensuite mener à de la violence physique et sexuelle. Le plus difficile dans ce cas est de briser le silence...

**Si vous êtes victime** de harcèlement moral et/ou sexuel sur votre lieu de travail, la procédure légale prévoit deux possibilités : déposer une demande d'intervention psychosociale soit informelle, soit formelle.

**La procédure informelle :** elle est prise en charge par la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux interne ou externe de votre entreprise, dont les coordonnées se trouvent dans le règlement de travail. Cette procédure

doit rester confidentielle vis-à-vis des collègues et de l'employeur. Une conciliation entre vous et la personne mise en cause est proposée, ou toute autre piste qui permettrait de faire cesser le harcèlement peut alors être proposée. Attention, cette procédure ne donne pas lieu à une protection contre le licenciement et les représailles.

**La procédure formelle :** elle est uniquement prise en charge par le conseiller en prévention aspects psychosociaux interne ou externe. Celui-ci acte la demande d'intervention et dispose d'un délai de 10 jours pour l'accepter ou la refuser. S'il l'accepte, il doit alors prévenir l'employeur que vous bénéficiez, tout comme les éventuels témoins impliqués, d'une protection particulière. En effet, afin de permettre à la victime d'oser exposer sa situation sans craindre des représailles sur le plan professionnel, le-a travailleur-euse bénéficie d'une protection contre le licenciement et les mesures préjudiciables lorsqu'il-elle a déposé une plainte motivée.

Faites appel à vos délégué-e-s syndicaux-ales CGSLB ! Leur rôle, c'est aussi d'examiner le contexte dans lequel un cas de violence survient afin de prévenir et d'apporter des solutions aux situations qui peuvent dépasser le cadre individuel. Rendre collectif un problème individuel est essentiel pour améliorer le bien-être de toutes et tous dans l'entreprise et de rappeler qu'il est de la responsabilité de l'employeur d'offrir un lieu de travail sécurisé pour toutes et tous.

**Vous n'êtes pas seul-e-s ! Faites-vous aider par vos délégué-e-s CGSLB qui se tiennent à vos côtés pour vous écouter, vous conseiller et vous accompagner.**

**Votre liberté, votre voix**

