



**Prévenir et agir
contre
les violences
sexistes et sexuelles
dans le
secteur audiovisuel**

Le guide belge de Elles* Font des Films et Paye Ton Tournage

Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur audiovisuel

Rédigé par
Marie Becker
et Marilyn Baldeck

Avec la contribution
de Violaine Alonso,
Vanessa de Greef,
Stéphanie Jacquet-Parienté

Et des membres du collectif
Elles* Font des Films :
Ione Jackson Wall
Hélène Motteau
Maïa Descamps
Joe Rohanne
Géraldine Doignon
Maya Duverdier
Sara Kamidian
Paloma Garcia Martens
Alice Godart

Réalisé avec le soutien de la
Direction à l'Égalité des Chances
et du Centre du Cinéma et de
l'Audiovisuel de la Fédération
Wallonie-Bruxelles

En partenariat avec l'UPFF,
la Scam, la SACD, la Fondation
Triodos, l'ARRF, Hors Champ,
Elles Tourment

Conception graphique par
Laurie Giraud avec le caractère
LunchType augmenté de
glyphes inclusifs dessinés par
la collective Bye Bye Binary



Édito

La parole des femmes s'est libérée dans de nombreux milieux au cours de ces dernières années. Et si c'est dans le cinéma que le mouvement #MeToo a débuté, c'est loin d'être un hasard. Industrie quasi-exclusivement dirigée par des hommes, où les femmes ont longtemps été considérées comme des objets sexuels, c'est un milieu où le harcèlement, les agressions sexuelles et les discriminations envers les femmes ont longtemps été tolérés, voire banalisés.

La parole des femmes est aujourd'hui présente dans l'espace public et des comportements autrefois passés sous silence sont dénoncés. Mais cette libération de la parole ne peut avoir de sens que si elle est suivie d'actions.

Oui, les femmes doivent pouvoir exercer leur métier dans un environnement sûr et respectueux. Il est inacceptable qu'aujourd'hui encore certaines craignent de s'exprimer ou de poser leurs limites par crainte de perdre leur emploi.

Après avoir rendu visible ce qui ne l'était pas, il est temps aujourd'hui de responsabiliser l'ensemble de l'écosystème du cinéma et de mettre en place des mesures de prévention et de protection efficaces. À l'instar de ce qui a vu le jour en France ces dernières années, j'ai soutenu en Fédération Wallonie-Bruxelles le lancement d'un travail de fond, initié par les collectifs Elles* Font des Films et Paye Ton Tournage, avec le soutien du Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel et de la Direction de l'Égalité des Chances, pour continuer d'avancer vers l'égalité entre les femmes et les hommes, et pour lutter contre les violences.

Il était temps de disposer de ressources pratiques pour prévenir ces violences et savoir comment agir lorsqu'elles se produisent. Ce document que vous avez entre les mains permettra d'informer et sensibiliser tout l'écosystème du cinéma, mais aussi d'outiller de manière très concrète les personnes confrontées à une situation de violence sexiste ou sexuelle avant, pendant ou après un tournage.

Merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à sa réalisation. Le travail ne fait que commencer, mais je suis persuadée que ce livre blanc est un outil de prévention essentiel et nécessaire qui contribuera à changer les mentalités et les pratiques dans l'industrie cinématographique.

Je vous en souhaite une bonne lecture,

Bénédicte Linard

Ministre de la Culture, des Médias et des Droits des Femmes
de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Le mot des rédactrices

Vous tenez entre les mains ou vous avez sous les yeux la première édition du guide-repère sur la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le milieu du cinéma, dont le collectif Elles* Font des Films et l'association Paye Ton Tournage nous ont fait l'honneur de nous confier la rédaction.

Pour nous, tout a commencé outre-Québécois, en 2020. L'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT), dont l'une des co-rédactrices du présent guide était alors la déléguée générale, se voit attribuer par le Centre National du Cinéma et de l'image animée (CNC) un ambitieux programme de formation des employé·e·s du milieu du cinéma et de l'audiovisuel. En janvier 2022, le suivi de cette formation ainsi que la validation d'un test d'acquisition des connaissances sont venus conditionner les aides financières aux productions. Cette condition a ensuite été étendue aux exploitant·e·s de salles de cinéma.

À ce jour, plus de 5 500 employé·e·s de ces secteurs ont ainsi été sensibilisé·e·s par l'AVFT, notamment avec le renfort du cabinet Aequality. À mesure que le programme de formation se déroulait, nous avons observé que la crispation initialement exprimée par une partie de ces employé·e·s – peu habitués à ce que la politique culturelle française en matière de cinéma soit assortie de contreparties de leur part – s'était peu à peu muée en adhésion au projet, les récalcitrant·e·s se faisant de plus en plus rares.

L'idée selon laquelle le travail dans l'industrie du cinéma comporte de nombreux facteurs de risque, analysés quelques pages plus loin, au nombre desquels la starisation des comédien·ne·s tient une large place, n'est plus guère discutée. Ainsi, l'impératif de prévention – du reste obligatoire en Belgique comme en France – semble faire son chemin, même si celui-ci est encore à tracer. C'est donc avec un grand enthousiasme que nous nous sommes lancées dans l'élaboration de formations et du présent guide, et à leur adaptation aux contextes et droits belges.

Nous avons pour cela bénéficié des lumières de Violaine Alonso, avocate au barreau de Bruxelles, de Vanessa De Greef, professeure spécialiste de la loi bien-être à l'Université Libre de Bruxelles et de Stéphanie Jacquet-Parienté, juriste spécialisée sur les violences sexistes et sexuelles, avec qui les échanges ont été particulièrement fertiles. Qu'elles soient ici chaleureusement remerciées.

Si le droit belge en matière de violences sexistes et sexuelles s'est sur certains aspects montré très inspirant pour nous – notamment sur l'évolution du Code pénal en matière de consentement sexuel – nous avons pris le parti de nourrir ce

travail d'acquis jurisprudentiels français qui nous paraissent déterminants pour l'édification d'un cadre collectif exempt de telles violences, et donc exempt d'atteintes à l'intégrité sexuelle, d'atteintes à la santé physique et psychique, d'atteintes à la dignité et de mécanismes discriminatoires à l'encontre des femmes. L'existence de nombreuses coproductions belgo-françaises nous y invitait par ailleurs. Gageons que les employeuxs verront dans ce guide un levier pour s'emparer de manière vertueuse du pouvoir qui est le leur et que les victimes et témoins y trouveront des réponses et outils utiles.

Marie Becker,
Directrice générale
Aequality

Marilyn Baldeck
Experte lutte contre les violences
sexistes et sexuelles
Essaimer

Post-scriptum

À peine avons-nous rendu notre copie que nous découvrons la décision de la Cour d'appel de Bruxelles du 27 novembre 2023, qui condamne une entreprise pour n'avoir pas pris de mesures de nature à prévenir le harcèlement sexuel au travail et, surtout, qui considère cette abstention fautive comme une forme de discrimination fondée sur le sexe, puisque les femmes en sont les principales victimes. Un avertissement supplémentaire pour les employeuxs!

Pourquoi ce guide ?

La fin d'un monde

Elles* Font des Films soulève en tout premier point de son manifeste : « la fin de toutes les formes de violences sexistes ». Une situation également mise en lumière dans le paysage franco-belge par le travail de récolte de témoignages mené par Paye Ton Tournage de 2018 à 2022.

C'est donc bien à ce nœud central qu'il s'agit de s'attaquer avec ce guide. Un nœud qui a été révélé au grand public grâce au mouvement #MeToo, avec le cinéma en première ligne et l'affaire Harvey Weinstein comme déclencheur d'une prise de parole inédite. L'omerta a été brisée, les témoignages de personnes agressées se sont fait entendre, et c'est toute la pyramide structurelle du cinéma qui a tremblé. Pourquoi ? Car l'essence même du cinéma, à l'instar de la société hétéropatriarcale, se nourrit du silence muselé des un·es, au profit de ceux qui ont le pouvoir. Et encore davantage ici, au sein de l'industrie cinématographique et audiovisuelle, où les agresseur·es sont protégé·es, où les masques et le silence permettent aux déviances de se normaliser, marginalisant tout·es ceux qui refuseraient ce système.

Non, on ne peut plus agir comme avant ; avant le mouvement #MeToo et le raz-de-marée de la prise de conscience des violences, avant la prise de parole d'Adèle Haenel et sa description des mécanismes structurels d'oppressions, avant le témoignage courageux de Judith Godrèche sur l'emprise de certain·es réalisat_eu·ces sur les jeunes act_eu·ces.

Oui, la route est encore longue et les luttes quotidiennes.

Et c'est pour cela que nous pensons qu'il est important et urgent de parler, se former, s'entraider, créer des outils et les disséminer, inventer des guides : pour œuvrer à la prise de conscience, l'analyse et la lutte contre ces violences sexistes et sexuelles qui gangrènent le milieu du cinéma et de l'audiovisuel.

« À ceux qui pensent qu'on ne pourra plus se séduire sur un plateau, on dit : faux, on pourra en réalité mieux s'aimer. Mais s'aimer réellement, avoir une sexualité joyeuse, consentie, égalitaire, pas contrainte, pas contrariée par le rapport de force. (...) À ceux qui regrettent que le monde change, on dit : encore heureux que disparaisse un monde injuste. »

Rebecca Zlotowski, réalisatrice et cofondatrice du collectif 50/50 en France, nous invite à faire société autrement. De même que d'autres collectifs très actifs en Europe et dans le monde qui, en militant, ouvrent nos horizons par leur imaginaire libre, égalitaire, et vraiment empouvoirant.

Nous aussi nous rêvons à une possible révolution, à un monde de cinéma dans lequel les privilèges et les dénis empêchent plutôt que permettent. Un monde dans lequel « avec la même force morale que nous utilisons pour créer, – nous pourrions avoir – le courage de dire tout haut ce que nous savons tout bas. »¹

Se responsabiliser

En Belgique, la méconnaissance du droit – tant du côté des employeurs et de leurs obligations, que des salariés et de leurs droits – participe au statu quo. Le sentiment général d'impunité est renforcé par le sentiment qu'il n'existe aucune solution, aucun garde-fou sur lequel s'appuyer en cas de besoin, aucun droit pour protéger les victimes. Les institutions sont encore défailtantes, et souvent inadaptées, avec des impensés pour certains contextes de travail, mais elles existent. Et puisque depuis toujours le social précède le légal, nous ne pouvons qu'espérer que les mouvements féministes qui déferlent actuellement continuent de contribuer à une meilleure protection des victimes, comme nous avons pu le voir dans l'évolution de la définition du consentement ou encore l'extension de la protection contre les mesures de représailles dans le droit belge.

Ce présent ouvrage tend à concentrer en un outil, un lieu, un maximum d'informations pour que la méconnaissance de ses droits ne soit plus un frein dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Que la méconnaissance de ses responsabilités ne soit plus une excuse derrière laquelle se cacher.

Pour la lecture de ce guide

Nous avons fait le choix de l'écriture inclusive en utilisant des glyphes inclusifs. Il s'agit d'une forme de typographie proposant des terminaisons composites, sans l'utilisation du point médian. Ce choix permet d'inclure des personnes qui ne se retrouvent pas dans la binarité femme/homme, de neutraliser la hiérarchisation de lecture et de condenser les écritures vers plus de légèreté et d'inventivité. Ces glyphes sont dessinés par la collective Bye Bye Binary (merci pour ce travail passionnant) et adaptés par Laurie Giraud. Par exemple, employeur·euse se transforme en employeu^ϕ, salarié·e en salari^ϕ, comédien·ne en comédien^{h_e}, réalisateur·ice en réalisat^e_ϕ^{ce} etc.

Nous avons pris le parti de laisser les termes faisant référence aux aut^e_ϕ^{ces} de violences sexistes et sexuelles en écriture inclusive mais rappelons que dans 95,2% des cas les suspects sont des hommes-cis.

Ce guide est organisé en 3 grandes parties :

1. Définir : comprendre le cadre légal des violences sexistes et sexuelles
2. Prévenir, agir : obligations des employeu^ϕs et droits des salari^ϕs
3. Fiches pratiques

Avertissement

Ce kit est un outil, il offre des clés de compréhension de la législation et des pistes pour accompagner les employeu^ϕs dans la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail. Toutefois, l'évaluation des risques et les mesures de prévention relèvent de la responsabilité de l'employeu^ϕ, et n'engagent pas la responsabilité des rédactrices et des asbl Paye Ton Tournage et Elles* Font des Films.

Quelques notions clés

Écriture inclusive

C'est une forme d'écriture non-sexiste et neutre qui prône l'inclusivité. Elle sert à la fois à éviter la règle sexiste selon laquelle « le masculin l'emporte sur le féminin » et à inclure les personnes utilisant un pronom différent de « elle » ou « il ». Cette écriture passe entre autres par l'utilisation de point médian « · » ou par l'utilisation de caractères inclusifs. source : www.jargoncombatif.be

[Voir l'article « Pour enfin faire rimer inclusivité et accessibilité. », Sophie Vela]

Oppression systémique

C'est lorsque le système politico-économique, qui organise nos vies dans la société, va créer et accentuer des différences dans la manière de traiter certaines personnes parce qu'elles ont une couleur de peau différente, une religion différente, un genre différent, etc. Pour être systémique, une discrimination doit être à la fois individuelle, structurelle (par exemple en ce qui concerne l'accès à l'emploi, au logement, etc.), institutionnelle (avoir des effets dans les institutions comme l'école ou la police) et historique. En plus du sexisme et du racisme, nous retrouvons dans les discriminations systémiques notamment, le classisme, l'homophobie, la transphobie et le validisme. source : www.jargoncombatif.be

Genre

C'est une construction sociale qui désigne la distinction, la division, la catégorisation des rapports entre deux pôles, féminin et masculin, mais aussi ce qui existe au milieu de ces pôles et à l'extérieur de ces pôles. source : www.jargoncombatif.be

Sexisme

C'est l'ensemble des discriminations de genre basées sur des stéréotypes selon lesquels un genre serait supérieur à un autre. Les victimes du sexisme sont les personnes sexisées et les femmes. source : www.jargoncombatif.be

Stéréotypes de genre

C'est un synonyme de préjugé. C'est une idée reçue, une représentation qui est caricaturée et qui est véhiculée sans qu'elle soit remise en question par rapport à un groupe de personnes désignées par leur genre (ex : dire que toutes les filles aiment les robes est un stéréotype). source : www.jargoncombatif.be

Culture du viol

C'est la justification, la normalisation et la banalisation des violences sexuelles par des actes, des idées et des paroles. La culture du viol met en place un environnement menant à des viols, à l'impunité des agresseurs et à la remise en question de la responsabilité de la victime (une personne n'est jamais responsable du viol dont elle est victime). Ex: dire qu'une femme qui s'habille avec une jupe est une femme sexy, provocante, qui cherche à absolument avoir des relations sexuelles ou qu'elle a des mœurs légères. Dans l'inconscient collectif, un viol se déroule à 3h du matin dans une ruelle sombre par un inconnu. Or, plus de 90% des personnes violées connaissent leurs agresseurs.

source: www.jargoncombatif.be

Intersectionnalité

Le concept a vu ses origines dans les luttes des féministes noires américaines qui se sont attaquées au problème depuis le 19^e siècle au moins, en développant une grille d'analyse qui permet d'aborder la réalité des personnes minorisées. C'est ensuite Kimberlé Crenshaw, la juriste afro-américaine, qui a publié le terme pour la première fois en 1989, le rendant extrêmement populaire dans sa capacité à remettre en question la manière dont on approche les politiques d'anti-discrimination. Aïda Yancy rappelle que l'intersectionnalité est plus qu'un concept, « c'est un outil dont le but est de mettre en lumière les discriminations cumulées vécues par les personnes multi-minorisées afin de les éradiquer ». Cet outil vise à étudier les formes de domination non pas de manière distincte, mais dans les rapports entre elles, dans le sens où ces rapports de domination ne peuvent être expliqués s'ils sont étudiés séparément. Cela permet de « pointer les effets décuplés des discriminations systémiques et ne concerne donc que les personnes au carrefour de plusieurs discriminations dites systémiques. »

source: Aïda Yancy

Définir

Comprendre le cadre légal des violences sexistes et sexuelles au travail

- 17**
Avant-propos
Comprendre l'application cumulée du droit social, du droit pénal social et du droit pénal
- 18**
Focus
Un consentement sexuel libre et éclairé
- 20**
Les violences sexistes et sexuelles dans la loi bien-être
20 Définir le harcèlement sexuel
24 Définir le harcèlement moral au travail lié au sexe de la personne
- 28**
Les violences sexistes et sexuelles dans le droit pénal
28 Définir le harcèlement
29 Définir le voyeurisme
30 Définir l'atteinte à l'intégrité sexuelle
31 Définir le viol
31 Définir le sexisme
- 34**
Focus
Le sexisme, une idéologie et un système
- 35**
Annexes
36 Annexe 1 – Humour : « Oh c'est juste une blague ! », lorsque les propos à connotation sexuelle prennent le masque de l'humour
38 Annexe 2 – Le harcèlement sexuel environnemental
39 Annexe 3 – Comprendre l'imitation sociale pour ne pas passer à côté du harcèlement sexuel

Prévenir, agir

Obligation des employeurs, droits des salariées

Prévenir

- 46 L'obligation générale de prévention des risques pour la santé
- 47 Les obligations spécifiques de prévention en matière de harcèlement sexuel
- 47 Les facteurs de risques en matière de harcèlement sexuel et les mesures de prévention
- 50 Des procédures à destination des travailleuses pour signaler les faits de harcèlement sexuel

Agir

- 51 Focus
L'importance du récit
- 53 Signaler et traiter des situations de harcèlement sexuel
- 53 L'intervention de l'employeur lorsqu'il est saisi d'une situation
- 55 L'intervention du·de la conseiller·e en prévention
aspects psychosociaux ou de la personne de confiance
- 60 Autres formes de signalement
- 61 Focus
La protection contre les représailles
- 62 Recueillir des preuves

Prévenir, agir

Obligation des employeurs, droits des salariées

- 64** Appliquer des sanctions disciplinaires
- 65** Saisir la justice
 - 65** Recours devant le tribunal du travail pour violation de la loi bien-être (voie civile)
 - 67** Recours devant le tribunal correctionnel (voie pénale)
- 68** Consulter des relais externes
 - 68** L'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (IEFH)
 - 69** Les autres relais
- 70** Annexes
 - 71** Annexe 4 – Bonnes pratiques de coordination d'intimité
 - 74** Annexe 5 – Travailler sur un même lieu
 - 76** Annexe 6 – Indépendance de la sanction disciplinaire par rapport à la sanction pénale

Fiches pratiques

- 79** Fiche pratique ①
Tableau récapitulatif des dispositions légales
- 81** Fiche pratique ②
Exemple de clause à insérer aux contrats de travail
- 82** Fiche pratique ③
Les facteurs de risque et mesures de prévention
- 85** Fiche pratique ④
Se former
- 87** Fiche pratique ⑤
Clause assurantielle en cas d'interruption de tournage pour harcèlement sexuel
- 88** Fiche pratique ⑥
Modèle de demande d'intervention formelle
- 89** Fiche pratique ⑦
Enregistrement clandestin
- 90** Fiche pratique ⑧
Agir après la fin du contrat
- 92** Fiche pratique ⑨
Aide juridique

Partie 1

Définir

**Comprendre le cadre légal
des violences
sexistes et sexuelles
au travail**

Avant-propos

Comprendre l'application
cumulée du droit social,
du droit pénal
social et du droit pénal

Focus

Un consentement sexuel
libre et éclairé

Les violences sexistes et sexuelles dans la loi bien-être

Définir le harcèlement sexuel

Définir le harcèlement moral au travail

lié au sexe de la personne

Les violences sexistes et sexuelles dans le droit pénal

Définir le harcèlement

Définir le voyeurisme

Définir l'atteinte à l'intégrité sexuelle

Définir le viol

Définir le sexisme

Focus

Le sexisme, une idéologie
et un système

Annexes

Avant-propos

Comprendre l'application cumulée du droit social, du droit pénal social et du droit pénal

Tout au long du guide, vous verrez que les rédactrices font référence tantôt à la « loi bien-être », tantôt au Code pénal ou encore au Code pénal social. En effet, ces différentes dispositions légales peuvent s'appliquer cumulativement, dans des situations de violences sexistes et sexuelles au travail.

Le premier instrument légal à disposition des travailleuxs est la loi du 4 août 1996 « relative au bien-être des travailleuxs lors de l'exécution de leur travail », dite « loi bien-être ».

La loi bien-être établit, notamment, que le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement moral au travail lié au sexe de la personne (qui seront développés dans ce guide), font partie des risques psychosociaux. En particulier, cette loi exige de l'employeux qu'il prenne des mesures de prévention pour prévenir la survenance de tels faits. Elle requiert aussi de l'employeux qu'il protège les travailleuxs qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel ou moral au travail.

La loi bien-être relève du droit social, lequel définit les droits et obligations des employeuxs et travailleuxs. Les infractions à la législation relative au bien-être – dont peut se rendre coupable l'employeux – peuvent donner lieu à des sanctions pénales ; elles sont définies dans le Code pénal social. Pour connaître le montant des amendes pénales, découlant des infractions à la loi bien-être, qui sont classées par niveau de 1 à 4 et qui dépendent de plusieurs variables, vous pouvez vous référer au site du service public fédéral « Emploi, travail et concertation sociale »².

En parallèle, les travailleuxs peuvent aussi actionner le droit pénal dans une série d'hypothèses : en effet, les comportements infractionnels prohibés par le Code pénal peuvent se produire sur le lieu du travail, entre collègues. Sont ainsi susceptibles de poursuites pénales toutes les agressions sexuelles, telles que le viol, l'atteinte à l'intégrité sexuelle, le voyeurisme, etc.

En cas de violation des dispositions de la loi bien-être, d'infraction au Code pénal social ou d'infraction au Code pénal, toute travailleux a la possibilité d'engager une action en justice. Els pourront introduire un recours devant le tribunal du travail en vue d'obtenir la réparation de leur préjudice pour violation de la loi bien-être (voie civile). En parallèle, toute travailleux victime peut procéder à un dépôt de plainte en vue de faire condamner pénalement l'aute l'employeux en infraction du Code pénal ou l'employeux en infraction de la loi bien-être (voie pénale). Des développements spécifiques seront consacrés aux actions en justice de ce guide.

[Voir Fiche pratique 1]

Au préalable, il importe de savoir identifier les violences sexistes et sexuelles, en partant de leurs définitions dans la loi bien-être et en droit pénal. Cela présuppose un focus sur la notion de consentement en droit belge.

2. <https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/infractions/cheminement-dun-proces-verbal/procedure-administrative/montants-des>

Focus**Un consentement sexuel libre et éclairé**

Dans le droit belge, l'idée que « qui ne dit mot consent » et que les violences sexuelles ne seraient sanctionnables qu'à partir du moment où la victime a exprimé qu'elle n'était pas d'accord, a fait long feu. Depuis une réforme du Code pénal du 21 mars 2022 entrée en vigueur le 1^{er} juin 2022, qui s'inscrit dans le droit fil d'une convention du Conseil de l'Europe dite « d'Istanbul », toutes les infractions à caractère sexuel doivent être envisagées sous l'angle du « consentement libre » :

« Le consentement suppose que celui-ci a été donné librement. Ceci est apprécié au regard des circonstances de l'affaire. Le consentement ne peut pas être déduit de la simple absence de résistance de la victime. Le consentement peut être retiré à tout moment avant ou pendant l'acte à caractère sexuel. Il n'y a pas de consentement lorsque l'acte à caractère sexuel a été commis en profitant de la situation de vulnérabilité de la victime due notamment à un état de peur, à l'influence de l'alcool, de stupéfiants, de substances psychotropes ou de toute autre substance ayant un effet similaire, à une maladie ou à une situation de handicap, altérant le libre arbitre. En tout état de cause, il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel résulte d'une menace, de violences physiques ou psychologiques, d'une contrainte, d'une surprise, d'une ruse ou de tout autre comportement punissable. Il n'y a pas de consentement

lorsque l'acte à caractère sexuel a été commis au préjudice d'une victime inconsciente ou endormie » (Art. 417/5 du Code pénal).

Le consentement sexuel ne peut donc résulter du silence, de l'absence de réaction d'une personne, mais doit au contraire découler de l'expression positive de la volonté d'une personne dans un contexte dans lequel rien ne doit venir biaiser cette volonté.

Comme l'indique la circulaire du 9 juin 2022 relative au nouveau Code pénal sexuel³, le consentement, entendu comme un accord donné librement, est dorénavant érigé « en « prérequis » pour tout acte à caractère sexuel ».

La loi prévoit des cas d'exclusion absolue du consentement en matière sexuelle (« il n'y a pas de consentement... ») dans l'hypothèse de vulnérabilités dont l'auteur³ des violences aurait profité. Elle liste ces cas : l'effet de la peur, de l'alcool, de la consommation de produits stupéfiants... Concrètement, cela signifie qu'une personne peut avoir dit « oui », mais que ce « oui » ne peut être considéré comme une autorisation à entreprendre une relation sexuelle, puisque dans les circonstances listées dans la loi, ce « oui » ne pourrait être le fruit du libre arbitre.

Cette liste n'est ni exhaustive ni limitative, comme l'indique l'adverbe « notamment ». Nous pouvons donc y ajouter « l'altération du libre

3. Circulaire n°05/2022 du collège des procureurs généraux auprès des cours d'appel : https://justice.belgium.be/fr/document/circulaire_9_juin_2022_droit_penal_sexuel

arbitre d'un individu » qui peut également résulter de l'asymétrie de pouvoir (entre une salariée et un employeur par exemple), de la dépendance économique à son emploi ou de la manipulation psychologique... et être favorisée par des facteurs culturels et sociologiques : rapports de domination historiques des hommes sur les femmes, qui peuvent se conjuguer avec d'autres rapports de domination fondés sur l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou géographique, le handicap, la classe sociale, etc. Si cette modification législative concerne le droit pénal uniquement, son caractère normatif ne peut que structurer une nouvelle manière d'aborder et de penser la question des violences sexuelles dans les autres sphères du droit, et notamment en droit du travail, le travail étant précisément un espace où les rapports de pouvoir s'incarnent dans des lignes de commandement, rendant l'expression de l'absence de consentement plus périlleuse.

En France, dans un arrêt du 15 février 2023 (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 février 2023, 21-23.919, Inédit), la Cour de cassation française a confirmé qu'était victime de harcèlement sexuel au travail la salariée qui avait entretenu des « relations intimes » avec son supérieur hiérarchique, favorisées par « une absence de limite fixée par le supérieur hiérarchique au sein de l'entreprise entre la sphère privée et la sphère professionnelle », cette confusion « [ayant] créé volontairement les circonstances lui permettant de se rapprocher de la salariée pour obtenir de sa part des faveurs sexuelles ». Les juges avaient notamment constaté que la salariée, en état de « subordination », n'était pas à l'origine d'un week-end extra-professionnel avec son supérieur hiérarchique, que d'autres salariés s'étaient plaints du comportement de cet

homme et, qu'au final, la salariée était partie « de manière précipitée de l'entreprise ».

Autrement dit, ici, il n'est même pas question de la manière dont la salariée a exprimé un refus, ni même si elle en a exprimé un ; c'est l'analyse des circonstances qui a permis de conclure à un abus de pouvoir.

Nous avons donc du travail pour nous défaire des vieux scripts – encore trop souvent véhiculés dans le cinéma – selon lesquels il n'y aurait rien à redire à un acte sexuel obtenu par l'absence de résistance dans le cadre de rapports de pouvoir. Beaucoup de travail, mais un travail réjouissant, qui passera par la sensibilisation et la formation du secteur, ce que les asbl Elles* Font des Films et Paye Ton Tournage s'emploient à faire.

Les violences sexistes et sexuelles dans la loi bien-être

Définir le harcèlement sexuel

La loi bien-être définit le harcèlement sexuel de la manière suivante :

« Harcèlement sexuel au travail : Tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, et en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». (Article 32ter 3° de la loi bien-être modifié par la loi du 1er juin 2023).

Cette définition s'impose à l'employeur⁴, aux travailleurs ainsi qu'aux tiers qui entrent en contact avec ces derniers. Tous-tes doivent s'abstenir de tout acte de harcèlement sexuel au travail⁴. Toute personne qui commet un acte de harcèlement sexuel au travail peut en cas d'action en justice être condamnée par le tribunal du travail à réparer le préjudice subi par le travailleur⁵ et/ou être condamnée à une sanction pénale de niveau 4 par le tribunal correctionnel.

[Voir Saisir la justice]

Par ailleurs, tout^e travailleur^e peut faire l'objet

d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'à la faute grave qui l'expose à la rupture immédiate et sans préavis du contrat de travail (pour motif grave). Dans la loi bien-être, l'expression « travailleur^s » vise les personnes qui réalisent des prestations pour l'employeur^e dans le cadre d'un contrat de travail mais également :

- les personnes qui, en dehors d'un contrat de travail, réalisent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ;
- les personnes qui suivent une formation professionnelle si elles accomplissent une forme de travail ;
- les élèves et les étudiant^es si le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectuée dans l'établissement d'enseignement ;
- les personnes liées par un contrat d'apprentissage et enfin les stagiaires.

Cette définition implique que tout doit être mis en œuvre par l'employeur^e pour prévenir et empêcher la survenance de ce type de comportement⁵, y mettre fin lorsqu'il en a connaissance (notamment en prenant des mesures conservatoires⁶) et favoriser la remise au travail des personnes qui en font l'objet.

4. Art.32bis loi Bien-être

5. Article 32quater de la loi Bien-être

6. Article 32septies

Concrètement, un seul acte peut suffire !

Si le terme de harcèlement renvoie généralement à la répétition de propos ou comportements à connotation sexuelle, ce qui correspond souvent à la réalité des situations vécues, il peut être constitué même en l'absence de répétition.

L'analyse de la définition

Les éléments qui constituent le harcèlement sexuel sont :

1. « Tout comportement » au singulier :

L'utilisation du singulier indique qu'il peut s'agir soit d'un acte isolé, dans ce cas, d'une particulière gravité pour entraîner les conséquences décrites dans la définition (atteinte à la dignité ou création d'un environnement hostile, etc.), soit de compor-

tements répétés (à partir de deux comportements pouvant être de nature différente) et entraînant les mêmes conséquences.

Exemple de décision de justice visant un acte isolé : Le fait unique consistait en une invitation à une collègue à un team-building échangiste.

Tableau récapitulatif (non exhaustif)

Manifestations verbales

Remarque(s)/commentaire(s) sur le physique ou la tenue, la lingerie, à connotation sexuelle

Blague(s) à connotation sexuelle

Question(s) sur la vie intime à connotation sexuelle

Demande(s) d'acte sexuel, avance(s) sexuelle(s)

Chantage sexuel à l'embauche, à la promotion

Manifestations non-verbales

Regards déshabilleurs

Geste(s) obscène(s)

Texte(s), mail(s) à connotation sexuelle

Photos, images, vidéos à connotation sexuelle (érotiques, pornographiques)

Manifestations physiques

Attouchement(s)/caresse(s) non désiré(s) sur la main, les épaules, les cheveux, le dos...

2. Les différentes formes de comportements « physiquement, verbalement ou non verbalement » à connotation sexuelle :

Ces adjectifs visent plusieurs comportements qui se manifestent de façon différente. Il peut s'agir de propos, de gestes, de contacts physiques, mais aussi d'écrits, d'images, etc. Si l'expression renvoie à l'idée selon laquelle le comportement est de nature sexuelle, le terme « à connotation » indique que ce comportement n'a pas à être ouvertement et explicitement sexuel. Des sous-entendus sexuels peuvent en principe être visés.

Exemple de comportements ayant fait l'objet ou participé à la qualification d'un harcèlement sexuel⁸ :

- « c'est une sainte nitouche, elle ne supporte rien (en rigolant) », « ça te ferait quoi d'avoir ce cafard dans ton string », un petit mot demandant à la victime si « sa chatte était à vendre »⁹ ;
- « tu es un frigo, il faut du Destop pour déboucher ta chatte »¹⁰ ;
- « je dois te verser ton salaire mais qu'est-ce que tu fais ? »¹¹ ;
- « je ne vais pas te violer, je ne suis pas si con », « je t'ai bien vue hier dans ton petit coin – à l'arrêt du bus – tu as eu peur, n'est-ce pas [quand tu as vu que je t'apercevais] ? »¹².

3. « Un comportement non désiré » :

Cette expression renvoie à l'idée selon laquelle le comportement n'est pas souhaité par la personne à l'égard de laquelle le comportement est exercé. Elle renvoie au non consentement de la personne, au caractère unilatéral du harcèle-

ment sexuel. L'absence de réciprocité permet en principe d'établir le caractère non désiré du comportement.

Rappelons en outre que depuis le 1^{er} juin 2022, « le consentement ne peut être déduit de la simple absence de résistance ». En France, depuis 2012, il est clairement indiqué¹³ que :

« La loi n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'aut^eJ^ce des faits qu'elle n'était pas consentante. Le juge pouvant par exemple retenir un silence permanent face aux agissements de harcèlement sexuel peut constituer un refus. Le silence peut valoir refus ».

Le jugement¹⁴ ci-dessous en est une bonne illustration :

« Certes, le dossier ne comporte pas la preuve que Mme G. ait exprimé un refus préalable face à ces actes ou manifesté un désaccord ou une désapprobation postérieurement, excepté après la réception de l'accessoire sadomasochiste (...). Mais il ne résulte pas davantage du dossier ou des débats que Mme G. ait autorisé M. H. à y procéder (...) Les actes litigieux [s'inscrivaient dans le cadre] d'une relation professionnelle, de subordination juridique claire. Et c'est au regard de cette différence de statut que doit être examinée l'absence de consentement, un consentement devant être libre et éclairé ».

[Voir Annexe 4]

8. Ces exemples sont tirés de l'article Axe 1: Droit et féminisme - Le harcèlement sexuel au travail en droit belge par Vanessa De Greef e-legal, Volume n°3 avril 2019 – e-legal Revue de droit et de criminologie de l'Université libre de Bruxelles.

9. Cour trav., Bruxelles, 27 septembre 2018, R.G., n°2013/AB/84, inédit.

10. Trib. trav. Bruxelles, 16 octobre 2018, R.G., n°17/4132/A, inédit.

11. Trib. trav. Tournai, 11 août 2008, RG n°00/28.6111/A, inédit

12. Cour trav., Bruxelles, 4 mars 2015, R.G., n°2013/AB/84.

13. Circulaire pénale du 7 août 2012

14. TC Paris, 26 février 2021

4. L'intentionnalité importe peu : « ayant pour objet ou pour effet » :

Il s'agit d'un autre élément essentiel de la définition du harcèlement sexuel qui permet de viser, d'une part, un comportement intentionnel (« pour objet »), et d'autre part, un comportement non-intentionnel (« pour effet ») mais produisant le même résultat à savoir « porter atteinte à la dignité de la personne ou créer un environnement dégradant... ». En définitive, ce qui compte, c'est le résultat produit par le comportement que celui-ci soit ou non intentionnel.

Le caractère intentionnel des comportements n'est donc pas nécessaire pour caractériser le harcèlement sexuel dans la loi bien-être. Ainsi, les propos et comportements à connotation sexuelle tenus ou exercés sous couvert d'humour (les blagues), peuvent constituer du harcèlement sexuel dès lorsqu'ils sont non désirés et produisent un effet délétère sur la personne qui les subit, et ce, même si la personne qui en est à l'origine n'en avait pas l'intention ou la conscience.

[Voir Annexe 1]

5. Les conséquences « porter atteinte à la dignité de la personne et en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » :

La définition est centrée sur l'impact du comportement sur les victimes. Ce n'est pas à la personne qui émet un propos ou exerce un comportement de déterminer si cela est acceptable ou non. Ce sont les conséquences sur les victimes qui sont prises en compte. L'atteinte à la dignité de la personne constitue ainsi un élément de la définition qui renvoie aux effets destructeurs consécutifs aux propos et comportements subis, à ce qui est rendu insupportable pour la personne.

« L'environnement » renvoie bien entendu à l'environnement de travail qui est toxique, nocif pour la personne : « intimidant, hostile, dégradant,

humiliant ou offensant ». Ces effets pourront être établis et constatés notamment au regard des répercussions sur l'état de santé physique et mentale de la personne ou des répercussions constatées sur son travail (stratégie d'évitement, erreur, désinvestissement, démotivation, etc.).

Quelques exemples de condamnation :

En 2021, le tribunal du travail de Liège¹⁵ a condamné une entreprise pour harcèlement sexuel pour avoir adressé à la secrétaire de la société « plusieurs mails contenant des liens vers des sites à caractère sexuel ou des publicités du même genre et par caractère sexuel le tribunal entend graveleux ». Le tribunal considère que l'employeur ne démontre pas que la requérante « aurait réagi favorablement à ces emails, en répondant et/ou en abondant dans un sens permettant d'affirmer qu'elle était à l'aise avec ce type d'envois ». (...) « Il y a lieu de reconnaître que la requérante rapporte des indices sérieux de harcèlement sexuel sans que la défenderesse en rapporte la preuve contraire ».

En 2022, le tribunal du travail de Liège¹⁶ a condamné le supérieur hiérarchique et l'employeur de la salariée pour harcèlement sexuel pour des propos à connotation sexuelle, des avances sexuelles et un baiser forcé.

Attention, en France, le juge du travail a reconnu la notion de « harcèlement sexuel environnemental » qui vise le fait, pour un·e salarié·e, d'être exposé·e à des propos ou comportements à connotation sexuelle, ou sexistes, répétés, qui ne ciblent personne en particulier, mais qui créent à l'encontre d'une personne, y compris si les autres s'en accommodent, un environnement hostile, offensant, humiliant.

[Voir Annexe 2]

15. Tribunal de Liège 18 novembre 2021, RG : 20/2446/A

16. Tribunal de Liège 17 novembre 2022

La définition du harcèlement sexuel au travail dans la loi bien-être devrait permettre la même analyse.

Définir le harcèlement moral au travail lié au sexe de la personne

La loi bien-être protège les travailleurs contre le « harcèlement moral ». L'article 32ter de la loi du 04/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit le harcèlement moral comme suit :

« Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant ; hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. »

Elle précise que ce harcèlement moral peut être lié à plusieurs motifs de discrimination :

« La violence au travail et le harcèlement moral au travail peuvent être liés notamment à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre, aux caractéristiques sexuelles, à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement, à la maternité, à l'adoption, à la procréation médicalement assistée, au changement de sexe, à la paternité et à la comaternité. »

À la différence du harcèlement sexuel, le harcèlement moral fondé sur le sexe désigne des comportements qui ne sont pas de nature sexuelle mais qui sont liés au sexe de la personne qui les subit.

Cette définition s'impose à l'employeur, aux travailleurs ainsi qu'aux tiers qui entrent en contact avec ces derniers. Tous·tes doivent s'abstenir de tout acte de harcèlement moral fondé sur le sexe au travail¹⁷.

Toute personne qui commet un acte de harcèlement moral lié au sexe d'une personne au travail peut en cas d'action en justice être condamnée par le tribunal du travail à réparer le préjudice subi par le·la travailleur·se et/ou être condamnée à une sanction pénale de niveau 4 par le tribunal correctionnel

[Voir Saisir la justice]

L'analyse de la définition

Les éléments qui constituent le harcèlement moral lié au sexe de la personne sont :

- le caractère abusif des conduites ;
- la répétition de conduites qui peuvent être de nature diverse dans le temps et leurs conséquences ;
- l'existence d'un lien entre l'ensemble des conduites subies et le sexe de la personne.

1. « L'ensemble des conduites » et l'obligation d'actes répétés :

Contrairement au harcèlement sexuel, ces comportements (qui peuvent prendre différentes formes) doivent obligatoirement être répétés¹⁸. C'est en effet le caractère abusif de l'ensemble des conduites qui est pris en considération. Même si prises individuellement ces conduites peuvent apparaître anodines, leur accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.

Quelques exemples :

- Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » : une femme se voit régulièrement reprocher un comportement dit « masculin », son apparence physique peu « féminine » et fait l'objet de dénigrements ou de moqueries de manière répétée au point que la situation devient insupportable ;
- Avoir une conduite verbale ou une posture corporelle qui montre de l'hostilité envers une femme en raison de son sexe : propos sur le fait que les femmes ne devraient pas occuper ce type d'emploi, « c'est un métier d'hommes »,

- qu'elles « n'auraient pas les épaules », couper systématiquement la parole aux femmes, dénigrer leurs idées ou se les approprier, etc. ;
- User d'épithètes sexistes ou faire des commentaires humiliants, ou désobligeants, proférer des menaces : propos méprisants tenus sur les collègues femmes, environnement de travail avec des propos insultants sur les femmes, demander de réaliser des tâches qui ne relèvent pas de son niveau de compétences et de responsabilité, etc.

17. Art.32bis Loi Bien-être.

18. Cette définition n'est pas conforme aux directives européennes en la matière qui n'imposent pas la répétition en cas de harcèlement fondé sur un critère de discrimination. Pour aller plus loin cf « Axe 1: Droit et féminisme - Le harcèlement sexuel au travail en droit belge » Par Vanessa De Greef e-legal, Volume n°3 avril 2019 – e-legal Revue de droit et de criminologie de l'Université libre de Bruxelles.

2. Lié au sexe de la personne :

Un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne doit être établi. Cette forme de harcèlement peut être explicite ou masquée et s'appuie généralement sur des stéréotypes de sexe. La neutralité de l'expression de « harcèlement lié au sexe » ne doit pas masquer le fait que l'on parle en réalité d'un harcèlement sexiste (non sexuel).

3. Différentes formes de comportements visés

Les conduites peuvent se manifester par :

- des paroles ;
- des intimidations ;
- des actes ;
- des gestes ;
- ou des écrits unilatéraux.

4. L'intention n'est pas obligatoirement requise :

De la même manière que pour le harcèlement sexuel, l'expression ayant « pour objet ou pour effet » indique que l'intentionnalité de l'auteur¹⁹ n'est pas une condition requise pour caractériser le harcèlement moral fondé sur le sexe. L'auteur¹⁹ ne doit pas nécessairement avoir agi de façon intentionnelle. Ainsi des blagues sexistes, sans connotation sexuelle, faites de manière répétée à une personne parce qu'elle est une femme entrent-elles dans le champ d'application du harcèlement moral fondé sur le sexe. Les arguments du type « je n'ai pas fait exprès », « je n'avais pas conscience de... », « c'était pour rire » sont sans conséquence sur la caractérisation du harcèlement fondé sur le sexe. Il suffit que l'ensemble des comportements ait un impact sur la personne, même si l'auteur¹⁹ n'a pas souhaité ces conséquences.

5. Les conséquences des conduites :

Seul compte le résultat produit sur la personne qui subit ces comportements à savoir : porter

atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité psychique ou physique de la travailleuse¹⁹, lors de l'exécution de son contrat de travail, mettre en péril l'emploi, ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Exemple de condamnation :

Le tribunal du travail du Brabant Wallon¹⁹ a récemment jugé qu'une « salariée a été victime de harcèlement moral lié à un critère discriminatoire fondé sur son genre » en se fondant notamment sur le rapport d'une conseillère en prévention aspects psychosociaux à la suite d'une demande d'intervention formelle de la travailleuse. M. P. nous a été décrit par plusieurs personnes comme étant auteur de comportements sexistes. L'exemple de l'e-mail testant les compétences de Mme D. dès son entrée en fonction illustre leurs dires et démontre un déni de légitimité de celle-ci. Il nous a également été rapporté qu'il pouvait avoir une attitude méprisante envers Mme D.

« Il est primordial que M. P. prenne conscience du fait que le sexisme est une forme de discrimination, et que celle-ci est punie par la loi. Par ailleurs, d'un point de vue managérial, son intérêt est de ne pas adopter ce type de comportements (mise à l'épreuve, blagues et remarques sexistes, mépris, paternalisme exacerbé) au vu des conséquences négatives que cela peut avoir sur la confiance en soi des femmes et donc de leurs performances ». (...)

En effet, l'ensemble des faits que ce rapport révèle, constitue un exercice anormal et abusif de l'autorité d'un responsable hiérar-

chique. Il en ressort en effet que M. P. a clairement manifesté de l'hostilité à l'égard de Mme D. parce que celle-ci remettait en cause son autoritarisme (...) avec la circonstance aggravante que ces conduites ont été motivées (peu importe que cela soit conscient ou inconscient) par un motif discriminatoire lié au « sexe » (ou « genre » dans son acception plus actuelle) parce qu'elle était une femme. Ces comportements abusifs se sont répétés dans le temps, avec pour effet de porter atteinte à l'intégrité psychique de Mme D. à mettre en péril son emploi (elle a été en incapacité de travail et a été licenciée) et à lui faire subir un environnement de travail hostile. »

Les violences sexistes et sexuelles dans le droit pénal

Il est ici rappelé que les violences sexuelles, telles que définies ci-après, doivent être comprises à la lumière de la définition du consentement libre.

[Voir Focus : un consentement sexuel libre et éclairé]

Le droit belge, comme le droit français, sanctionne une grande variété de violences à caractère sexuel. Ce guide n'ayant pas vocation à être un précis de droit pénal en matière d'infractions à caractère sexuel, nous exposons les principales : le harcèlement sexuel, le voyeurisme, les atteintes à l'intégrité sexuelle et le viol.

Définir le harcèlement

Il n'existe pas d'infraction de « harcèlement sexuel » dans le Code pénal²⁰. Seul le « harcèlement » est incriminé. L'absence du harcèlement sexuel peut donc uniquement être poursuivie pénalement pour « harcèlement », visé à l'article 442bis du code pénal.

« Quiconque aura harcelé une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée, sera puni d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à deux ans et d'une amende de cinquante [euros] à trois cents [euros], ou de l'une de ces peines seulement ».

Si cette infraction n'interdit pas la condamnation pénale des comportements à connotation sexuelle non désirés, elle peut être frustrante pour des victimes pour qui nommer clairement ce qu'elles ont subi, importe.

On peut également se demander si l'absence d'incrimination spécifique du harcèlement sexuel ne constitue pas un frein à l'identification de cette forme de violence, et donc à sa sanction par la société. À cet égard, une courte incursion dans le moteur de recherche du site de la police fédérale belge permet de mesurer la totale invisibilité du sujet.

Dans la barre de recherche, les termes « harcèlement sexuel » n'aboutissent à aucune réponse, ni aucune information.

20. Contrairement au droit français.

Et lorsque l'on tape « harcèlement », aucune définition n'est donnée, ni information sur la possibilité pour une victime de harcèlement sexuel de porter plainte pour « harcèlement ». Il en est de même du délit de sexisme.

Il est donc essentiel que les victimes sachent qu'il existe néanmoins un moyen de viser la responsabilité pénale du·de la harceleur·e en portant plainte pour « harcèlement ».

Définir le voyeurisme

« Le voyeurisme consiste à observer ou faire observer une personne, ou réaliser ou faire réaliser un enregistrement visuel ou audio de celle-ci :

- directement ou par un moyen technique ou autre ;
- sans le consentement de cette personne ou à son insu ;
- alors que cette personne est dénudée ou se livre à une activité sexuelle explicite ;
- alors que cette personne se trouve dans des circonstances où elle peut raisonnablement considérer qu'elle est à l'abri des regards indésirables.

Par personne dénudée, on entend la personne qui, sans son consentement ou à son insu, montre une partie de son corps, laquelle, en raison de son intégrité sexuelle, aurait été gardée cachée si cette personne avait su qu'elle était observée ou faisait l'objet d'un enregistrement visuel ou audio. » Cette infraction est punie d'un emprisonnement de six mois à cinq ans. Le voyeurisme

existe dès qu'il y a commencement d'exécution » (art. 417/8 du Code pénal).

En d'autres termes : Observer un·e comédien·ne dénudé·e sur un plateau pour les besoins du scénario est légal, mais les observer à leur insu dans les loges constitue l'infraction de voyeurisme.

Définir l'atteinte à l'intégrité sexuelle

L'atteinte à l'intégrité sexuelle remplace, depuis le 1^{er} juin 2022, l'infraction d'attentat à la pudeur.

L'art. 417/7 du Code pénal prévoit qu'elle « consiste à accomplir un acte à caractère sexuel sur une personne qui n'y consent pas, avec ou sans l'aide d'un tiers qui n'y consent pas, ou à faire exécuter un acte à caractère sexuel par une personne qui n'y consent pas ». Cette infraction est punie d'un emprisonnement de six mois à cinq ans. « Est assimilé à l'atteinte à l'intégrité sexuelle le fait de faire assister une personne qui n'y consent pas à des actes à caractère sexuel ou à des abus sexuels, même sans qu'elle doive y participer. L'atteinte existe dès qu'il y a commencement d'exécution ».

L'atteinte à l'intégrité sexuelle n'est pas constituée par des attaques verbales à caractère sexuel (qui peuvent être sanctionnées sous couvert des infractions de harcèlement ou de sexisme).

Un contact physique est en général exigé, sur ou avec des parties du corps communément considérées comme sexuelles, ou dans un contexte sexuel.

Sur le site www.police.be, il est indiqué que « le comportement généralement visé est celui qui consiste à toucher, (faire) dénuder les organes génitaux masculins ou féminins, ou les seins d'une femme ».

Il ne faut pas nécessairement un contact physique direct entre l'auteur et sa victime car elle peut être commise à distance mais elle implique une interaction entre l'auteur^{ice} et la victime,

par opposition au voyeurisme. La puissance de la contrainte psychologique (ou économique) est donc parfaitement intégrée, puisque la loi belge envisage la possibilité qu'une victime soit assujettie et/ou dépendante à l'agresseur^e et qu'elle s'exécute, même si c'est à distance.

Selon la circulaire du 9 juin 2022 précitée, sont visés par cette disposition les comportements punissables suivants :

- a. Les actes à caractère sexuel non consensuels sur une personne ;
- b. Les actes à caractère sexuel que l'auteur^{ice} impose à la victime de pratiquer sur lui-elle ou sur un tiers ;
- c. Les actes à caractère sexuel que l'auteur^{ice} impose à la victime de pratiquer sur lui-même ;
- d. L'utilisation d'un tiers pour commettre un acte à caractère sexuel sur la victime qui n'y consent pas ;
- e. Le fait de faire participer une personne qui n'y consent pas à un acte sexuel ;
- f. Le fait de faire assister une personne qui n'y consent pas (même sans qu'elle y participe) à des actes à caractère sexuel ou à des abus sexuels.

Définir le viol

« On entend par viol tout acte qui consiste en ou se compose d'une pénétration sexuelle de quelque nature et par quelque moyen que ce soit, commis sur une personne ou avec l'aide d'une personne qui n'y consent pas. Cette infraction est punie de la réclusion de dix ans à quinze ans. » (article 417/11 du Code pénal)

Le viol se différencie de l'atteinte à l'intégrité sexuelle par la pénétration sexuelle, envisagée comme n'importe quelle forme de pénétration, dès lors qu'elle est de nature sexuelle. Le viol requiert deux éléments constitutifs : une pénétration sexuelle (que ce soit avec le pénis, les doigts ou encore un objet) et l'absence de consentement de la victime. La circulaire des procureurs généraux du 9 juin 2022 semble regretter que soit exclu de l'infraction de viol le « baiser colombin » non consenti, autrement dit le baiser avec la langue,

dès lors qu'il s'agit bien d'une pénétration de nature sexuelle. Il constitue en tout état de cause une atteinte à l'intégrité sexuelle.

Toujours selon la même circulaire, l'expression « tout acte qui consiste ou se compose d'une pénétration sexuelle » signifie que relèvent de la qualification de viol la pénétration sexuelle non consentie, mais également les actes sexuels qui la précèdent, la suivent ou y sont liés. Les termes « ou avec l'aide d'une personne » visent expressément les situations où la victime est utilisée comme un instrument, qu'elle soit contrainte de se pénétrer, ou qu'elle soit contrainte de pénétrer quelqu'un d'autre. La situation dans laquelle c'est la personne qui pénètre (par exemple celle qui se voit imposer une fellation par l'aut^eU^Jce) qui est la victime d'un viol. De même, le « viol à distance » est, comme pour l'atteinte à l'intégrité sexuelle, explicitement pris en compte.

Définir le sexisme

Si la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public a été présentée

comme visant exclusivement le harcèlement de rue, juridiquement, elle ne s'y limite toutefois pas.

Certains comportements à connotation sexuelle ou sexistes commis au travail peuvent également être punis sur base de la loi-sexisme.

Le sexisme²¹ s'entend de tout geste ou comportement qui, dans les circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité. Cette infraction est punie d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Dans sa recommandation n° 2022-R/010 concernant la loi tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public, l'IEFH (Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes) indique que « la définition réprime l'acte physique ou verbal, les insultes et les gestes obscènes, et plus largement les propos ou les attitudes méprisantes ou réductrices, alors même qu'elles ne sont ni injurieuses ni harcelantes ».

L'Institut précise qu'« outre le sexe, les termes « appartenance sexuelle » visent notamment le changement de sexe, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles²² ».

L'IEFH rappelle que les circonstances visées à l'article 444 du Code pénal sont les suivantes :

- Soit dans des réunions ou lieux publics ;
- Soit en présence de plusieurs individus, dans un lieu non public, mais ouvert à un certain nombre de personnes ayant le droit de s'y assembler ou de le fréquenter ;
- Soit dans un lieu quelconque, en présence de la personne offensée et devant témoins ;
- Soit par des écrits imprimés ou non, des images ou des emblèmes affichés, distribués ou vendus, mis en vente ou exposés aux regards du public ;
- Soit enfin par des écrits non rendus publics, mais adressés ou communiqués à plusieurs personnes.

Exemples de condamnations²³:

- S'adresser à une inspectrice de police sur un ton hautain et méprisant, et la sommer de « chercher un travail convenable pour une femme », comme employée de banque ;
- Rétorquer qu'il ne parlait pas aux femmes et qu'elle devrait se taire, la « sale pute » ;
- Klaxonner et suivre en voiture une femme qui marche dans la rue, tenir des propos tels que « on va te baiser » ;
- Refuser de répondre aux questions posées par une policière et souhaiter uniquement s'adresser au policier. Intimider la policière par un contact visuel et des formulations menaçantes dans une autre langue. L'aut^e refusait également de respecter la distance de sécurité avec celle-ci ;

21. Art.2

22. https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/personnes_transgenres_et_intersexes/personnes_transgenres/quelques_concepts

23. Exemples de jurisprudence cités dans la recommandation de l'IEFH: Corr. néerl. Bruxelles (52e ch.), 8 novembre 2017; Corr. fr. Bruxelles (43e ch.), 31 octobre 2019, NJW, p. 559; Corr. Flandre-Occidentale, div. Furnes, 16 octobre 2020; Corr. Flandre-Occidentale, div. Courtrai, 13 janvier 2021, RAGB, 2021/18, p. 1694; Corr. Anvers, div. Malines, 2 juin 2021; Corr. Liège, div. Liège (15e ch.), 10 juin 2021; Corr. Flandres occidentale, div. Gand, 4 janvier 2022; Corr. fr. Bruxelles (55e ch.), 23 juin 2021; Bruxelles (16e ch.), 2 février 2022; Corr. fr. Bruxelles (45e ch.), 24 avril 2019; Bruxelles (16e ch.), 2 février 2022, 3.4.2.; Cass., 8 juin 2022, J.T., 2022, p. 418.; Corr. Liège, div. Liège (15e ch.), 10 novembre 2022. 194 Corr. Liège, div. Liège (15e ch.), 24 novembre 2022: Dans Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes n° 2022-R/010 concernant la loi tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public

- Mettre une main aux fesses d'une jeune fille de 17 ans qui attendait son bus. Tout en reconnaissant « le sexisme », le tribunal remarque que l'atteinte à l'intégrité sexuelle de la victime n'est pas suffisamment grave au regard de la conscience collective pour que l'attentat à la pudeur puisse être déclaré établi ;
- Tenir des propos en néerlandais, à une policière pouvant être traduits par « je ne parle pas avec vous, je parle avec lui » et « tu ne vaux rien, tu es une femme, tu ne dois pas me parler » ;
- Traiter une contrôleuse de train de « sale pute », de « vendue », de « salope » et de « femme de merde » ;
- Tenir les propos suivants à deux femmes s'embrassant à la gare du midi « c'est beau ça » « c'est joli, ça m'excite ». Le tribunal constate que « [!]es deux femmes ont manifestement été réduites à leur dimension sexuelle par le prévenu (...). »

L'analyse de la jurisprudence montre que les affaires aboutissant à des condamnations portent encore essentiellement sur des situations se produisant dans des contextes de contrôle sur la voie publique. Il s'agit de comportements intimidants et de propos injurieux ouvertement hostiles aux femmes, à connotation sexiste ou sexuelle. Il convient de rappeler que la loi sur le sexisme s'applique à toute personne et peut-être mobilisée dans le contexte de travail, y compris dans le secteur du cinéma, production, tournage, etc. Il est nécessaire d'indiquer qu'en cas de sexisme au travail, l'employeur serait tout à fait légitime à considérer ce comportement comme une faute grave et à mettre fin au contrat de travail du/de la travailleur^s qui en est l'auteur^{ice}.

Focus

Le sexisme, une idéologie et un système

Le sexisme n'est pas qu'un ensemble de comportements punissables par la loi. Il est aussi une idéologie qui façonne nos comportements et manières de penser, individuellement et collectivement. Le Conseil de l'Europe le définit comme « une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes, conduisant à la discrimination et empêchant la pleine émancipation des femmes dans la société » (Recommandation adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 27 mars 2019).

Il est ici utile de rappeler que :

- Le système sexiste bénéficie même aux hommes qui n'y adhèrent pas et ne le revendiquent pas (ils restent beaucoup moins victimes de violences sexuelles que les femmes, ont quand même de meilleures rémunérations, progressent quand même plus vite professionnellement, etc.);
- Le système sexiste préjudicie même aux femmes qui critiquent les revendications féministes. Elles seront tout de même plus exposées aux violences sexuelles que les hommes, moins bien payées et discriminées professionnellement);
- Le coût social pour les femmes qui se rebellent contre le système sexiste est souvent lourd à payer (accusation de pudibonderie, de moralisme, d'exagération... elles « cassent l'ambiance »);
- Les hommes qui se rebellent contre le système sexiste ont tendance à être héroïsés (on considère qu'ils sont courageux, solidaires).

À faire :

Se mobiliser pour faire connaître cette loi auprès des travailleurs, par des actions d'informations, par des affichages sur le lieu de travail en rappelant l'interdiction du sexisme sur le lieu de travail.

Annexe 1

**Humour : « Oh c'est juste une blague ! »
lorsque les propos à connotation sexuelle prennent
le masque de l'humour**

Annexe 2

Le harcèlement sexuel environnemental

Annexe 3

**Comprendre l'imitation sociale pour
ne pas passer à côté du harcèlement sexuel**

Annexe 1

Humour: « Oh c'est juste une blague! », lorsque les propos à connotation sexuelle prennent le masque de l'humour

L'idée selon laquelle des propos tenus sous forme de blagues ou teintés d'humour échapperaient à la définition du harcèlement sexuel est juridiquement fautive. La définition du harcèlement sexuel permet de couvrir tous types de propos quelle que soit leur forme, y compris les « blagues ». De nombreuses études sociologiques montrent comment l'humour, qui est par ailleurs un « liant social » très utile, notamment au travail, est instrumentalisé pour justifier des propos sexistes. L'humour est ainsi une manière de pouvoir continuer à être sexiste tout en se défendant de l'être.

Si pour leurs auteurs, l'argument de l'humour sert à camoufler ou dissimuler la réalité de comportements abusifs, à diminuer la culpabilité, à minimiser la gravité des agissements, en droit, il n'en est rien. En effet, l'intention de nuire ou de blesser l'autre ne doit pas être démontrée pour apporter la preuve du harcèlement sexuel.

Ainsi, les arguments, « je ne savais pas », « je n'ai pas fait exprès », « je ne voulais pas le blesser », « ce n'était pas volontaire », « oh, mais c'est juste une blague », « c'était pour rire » ne constituent pas des justifications permettant d'écarter l'existence d'un harcèlement sexuel. Dès lors qu'une ou des « blagues » non désirées portent atteinte à la dignité d'une personne ou créent un environnement de travail humiliant, offensant, dégradant, hostile, elles sont susceptibles d'être constitutives de harcèlement sexuel. En raison de son caractère ambivalent et ambigu, parce qu'il est à la fois offensant et se présentant sous la forme d'une plaisanterie, le harcèlement sexuel, dissimulé sous la forme de l'humour, est difficile à identifier. Pour les victimes, les blagues à connotation sexuelle créent des injonctions

paradoxaux – « rire ou ne pas rire » – qui les mettent en situation d'insécurité. Elles se retrouvent ainsi placées dans une situation difficile dans la mesure où elles doivent choisir entre « rire » pour ne pas offenser son collègue ou supérieur et maintenir l'esprit d'équipe, ou « ne pas rire » au risque d'être perçue comme une personne n'ayant pas le sens de l'humour.

Ce qui peut paraître drôle pour une personne peut s'avérer désagréable, insupportable pour une autre. L'humour n'est pas un facteur exonérateur de responsabilité. La jurisprudence française en offre des contre-pieds de plus en plus fréquents :

« Le fait pour l'employeur d'évoquer « la notion d'humour », sans démontrer que les agissements la [salariée] ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel et que les comportements et propos susvisés du·de salariée sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement » ne suffit pas à contester l'existence dudit harcèlement » (Cour d'appel de Riom, chambre sociale, 26 mai 2020, RG n° 19/00744).

Elle prend également en considération les phénomènes de groupe qui peuvent conduire les victimes à se contraindre à rire à leurs propres dépens, pour ne pas se mettre en marge du collectif de travail :

« Le fait que celle-ci n'ait dans un premier temps rien osé dire ou se soit contentée

de dire « arrête, t'es lourd », en faisant peut-être mine de rire avec ses collègues est sans incidence sur la caractérisation de l'infraction, dès lors qu'il n'est pas contesté que [la victime] en a effectivement souffert. Il apparaît d'ailleurs typique du harcèlement, qu'il soit ou non sexuel, de vouloir « mettre les rieurs de son côté », ce qui a parfois pour effet de donner le sentiment à la victime que si elle s'offusque trop ouvertement de ces moqueries celles-ci risquent de redoubler, tandis qu'en feignant de rire elle aussi, elle espère « sauver la face » devant les personnes présentes ».

Annexe 2

Le harcèlement sexuel environnemental

Dans l'imaginaire collectif, le harcèlement sexuel est perçu comme une interaction entre deux individus uniquement, dans laquelle l'un exerce des pressions sur l'autre pour obtenir un acte sexuel. On a vu que la définition du harcèlement sexuel était bien plus large que cela. S'il peut en effet prendre cette forme (rechercher un acte sexuel), la finalité sexuelle n'est pas une condition pour que la faute soit caractérisée, (des propos/blagues répétés non désirés à connotation sexuelle peuvent suffire) de même qu'en droit du travail, l'intentionnalité du harceleur ou sa volonté d'humilier ou d'intimider sa victime n'est pas requise. Ce qui est pris en compte, c'est l'effet produit, l'impact sur la victime.

La jurisprudence française a franchi un pas supplémentaire, en considérant que le harcèlement sexuel pouvait être constitué sans qu'aucun salarié ne soit spécifiquement visé. Il est ainsi admis que constitue un « harcèlement sexuel environnemental » le fait, pour un salarié, d'être exposé à des propos ou comportements à connotation sexuelle, ou sexistes, répétés, qui ne ciblent personne en particulier, mais qui créent à l'encontre d'une personne, y compris si les autres s'en accommodent, un environnement hostile, offensant, humiliant. Ainsi, « ce que certains individus trouvent humoristiques et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres, notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin. Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance où, sans être directement visé, la victime subit les provocations ou blagues

obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables » (Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017). La définition du harcèlement sexuel au travail dans la loi bien-être devrait permettre la même analyse.

Même si les juges du travail belges n'ont pas encore eu l'occasion de se prononcer sur une situation comparable, les employeurs doivent donc empêcher ces comportements, ne fût-ce qu'au regard de leur obligation générale de prévention.

Annexe 3

Comprendre l'imitation sociale pour ne pas passer à côté du harcèlement sexuel

« Elle n'était pas la dernière à faire des blagues cochonnes »

« Ça n'avait pas l'air de la déranger »

« Donc elle ne peut pas être victime »

Et bien c'est en réalité plus compliqué que cela. L'une des rédactrices du présent guide l'a appris précocement, dans un de ses premiers dossiers de harcèlement sexuel, dans un secteur fort éloigné de celui du cinéma. La salariée était employée d'un laboratoire de prothèses dentaires et était la seule femme du labo. Assez rapidement, ses collègues masculins discutaient entre eux de leurs « prétendues » prouesses sexuelles, attribuaient des notes à leurs partenaires sexuelles, de manière à ce qu'elle puisse l'entendre. Cela lui était déjà insupportable (et dans l'absolu, la misogynie que ces discussions véhiculaient était insupportable) mais, à l'époque, la notion de « harcèlement sexuel environnemental » était loin d'avoir émergé. Puis, les autres techniciens du laboratoire se sont mis à lui « offrir » - ou plutôt à lui imposer - des moulages de leur sexe, dans des couleurs différentes, qu'elle retrouvait posés sur sa paillasse. Jeune recrue, elle a tout essayé pour les décourager, sans pour autant risquer d'être exclue du collectif de travail et de perdre son emploi : ne pas rire, se montrer agacée, leur demander gentiment de bien vouloir arrêter, leur signifier qu'elle était affectée... rien n'y a fait. Au contraire, toutes ses tentatives semblaient produire l'effet contraire, le harcèlement sexuel allant crescendo. Elle a finalement mis en œuvre une toute dernière stratégie : faire comme eux, ou quelque chose d'approchant. Elle avait fini par se dire que c'était

le plaisir de la gêner qui attisait leur comportement, et que les imiter y mettrait un terme. Elle avait donc fini par leur envoyer une carte postale érotique pendant ses congés... Ce qui n'avait produit aucun effet. Cette réaction l'avait en plus privée de la reconnaissance du harcèlement sexuel par les juges, qui avaient estimé que « tout le monde se comportait pareil » dans cette entreprise. Mais les temps changent et, aujourd'hui, le caractère défensif de cette stratégie est de plus en plus reconnu. Nous comprenons de mieux en mieux que la dépendance à l'emploi façonne des attitudes qui ne témoignent pas de l'adhésion des salariés au modèle qu'on leur donne, mais qu'elles se soumettent à ce modèle pour être acceptés dans le groupe.

Par exemple, la Cour d'appel de Rennes juge que « l'atteinte à la dignité d'une salariée résultant de la répétition de courriels comportant des blagues à caractère sexiste ou pornographique ne saurait être légitimée ni par la forte pression ressentie par les salariés en raison de la situation économique et financière difficile de l'entreprise, ni par leur caractère généralisé au sein du service. Au contraire, ce climat généralisé était présenté comme un gage d'appartenance à ce service, contraignant la salariée à y participer, sous peine d'être exclue du groupe ».

L'employeur, informé des faits, qui ne justifie pas avoir pris de mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger

la santé mentale de l'intéressée, a ainsi commis un manquement suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts » (Cour d'appel de Rennes 13-1-2017 n° 14/08156).

Partie 2
Prévenir, agir

**Obligation
des employeurs,
droits des salariés**

L'obligation générale de prévention des risques pour la santé

Les obligations spécifiques de prévention en matière de harcèlement sexuel

Les facteurs de risques en matière de harcèlement sexuel et les mesures de prévention

Des procédures à destination des travailleurs pour signaler les faits de harcèlement sexuel

Focus

L'importance du récit

Signaler et traiter des situations de harcèlement sexuel

L'intervention de l'employeur lorsqu'il

est saisi d'une situation

L'intervention du/de la conseiller·e en prévention aspects

psychosociaux ou de la personne de confiance

Autres formes de signalement

Focus

La protection contre
les représailles

Recueillir des preuves

Appliquer des sanctions
disciplinaires

Saisir la justice

Recours devant le tribunal du travail pour violation
de la loi bien-être (voie civile)

Recours devant le tribunal correctionnel (voie pénale)

Consulter des relais externes

L'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (IEFH)

Les autres relais

Annexes

Afin de prévenir les risques de réalisation/survenance des violences sexistes et sexuelles, les employeurs sont tenu-e-s de :

- procéder à une analyse des risques de harcèlement sexuel ;
- mettre en œuvre des mesures de prévention visant à empêcher la survenance de ces violences au travail, proposer aux travailleurs des moyens d'actions pour signaler leur situation notamment en vue de faire cesser les faits et de prévoir une procédure de traitement adaptée à la situation.

Pour mettre en œuvre l'ensemble de ces obligations, l'employeur doit s'appuyer sur un service de prévention et de protection au travail interne et/ou externe selon la taille de l'entreprise. Ces obligations sont prévues dans la loi bien-être précitée²⁴.



Prévenir

24. La « loi bien-être » (loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail) constitue la base de la législation sur la sécurité et la santé au travail.

La loi bien-être met particulièrement l'accent sur la prévention. C'est dans l'intérêt de tout le monde: dans l'intérêt des employeurs, en particulier dans la production cinématographique.

Lors des formations que nous assurons pour des producteurs de cinéma, ceux-ci expriment des sueurs froides à l'idée qu'une plainte puisse viser la comédie principale, sur qui repose ou pour qui, parfois, le scénario a été écrit.

C'est évidemment dans l'intérêt des salariés, afin qu'elles ne soient jamais exposées à de telles violences, ce qui doit être l'objectif prioritaire.

La loi bien-être ne souffre aucune exception: ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises, quel que soit le secteur d'activité, quelles que soient les contraintes de production qui pèsent sur elles. La victime doit être protégée, l'employeur n'a pas le droit d'exercer des mesures de représailles et donc de porter atteinte à son travail. Il n'y a donc qu'un remède à cela: que cela ne se produise pas.

« Mais je ne suis pas dans la tête ou dans le slip des personnes qui travaillent pour moi », nous dit-on parfois. Cela n'est pas si sûr. À tout le moins, cette idée traduit qu'aucune politique de prévention, qu'aucun message clair ne serait susceptible d'empêcher un individu de harceler, d'agresser. Cette croyance repose sur l'adhésion plus ou moins consciente à des idées reçues sur les violences sexuelles et, notamment, le fait qu'elles seraient le fruit de « pulsions », et que celles-ci seraient irrésistibles. Or le sexisme et les violences sexuelles prospèrent non pas sur le terrain de la « nature », mais bien sur celui de la culture et d'un sentiment d'impunité généralisé. Les agresseurs agressent parce qu'ils s'y sentent autorisés. Le sexisme s'affiche parce qu'il n'est pas empêché.

Si l'on ajoute à cela l'idée que les violences sexuelles relèveraient de la vie privée de celles-ces qui les commettent et de celles-ces qui en sont victimes et que de ce fait, les

employeurs n'auraient aucune légitimité à s'en mêler, la boucle est bouclée.

Ces violences ne relèvent pourtant pas de l'intimité des individus, comme l'a rappelé la Cour de cassation française dans un arrêt du 19 octobre 2011. L'Organisation Mondiale de la Santé en fait un « problème de santé publique ».

Les pages qui suivent présentent la voie tracée par la loi belge pour la prévention de ces agissements. Mais l'observation de ces règles, si elle est nécessaire (et obligatoire!) ne peut remplacer la force de l'exemplarité des dirigeants... qui doivent faire leur introspection personnelle et, le cas échéant, modifier leurs propres comportements et discours sur les violences sexistes et sexuelles, grâce notamment à de la sensibilisation et de la formation.

Ce n'est qu'à cette condition que les mesures générales pour promouvoir le bien-être des travailleurs et les mesures spécifiques liées au Risque Psycho-Social (RPS) dont le harcèlement sexuel seront efficaces. Ces obligations sont prévues dans la loi bien-être précitée.

L'obligation générale de prévention des risques pour la santé

L'employeur est tenu-e de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. À cette fin, il applique les principes généraux de prévention selon l'ordre suivant :

§ 1er. L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

- a) éviter les risques ;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) combattre les risques à la source ;
- (...)
- i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de la loi du 15 mai 2014, (...) en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail ; (...).

§ 2. L'employeur détermine :

- a) les moyens par lesquels et la façon selon laquelle la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail visée au § 1^{er}, peut être menée ;
- b) les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique relative au bien-être des travailleurs lors

de l'exécution de leur travail. L'employeur adapte sa politique du bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail.

À ces obligations générales qui s'imposent à l'employeur s'ajoutent des obligations spécifiques en matière de harcèlement sexuel.

25. Art. 5.- § 1^{er}

26. Art. 32quater de la loi bien-être

27. Guide pour la prévention des risques psychosociaux : https://emploi.belgique.be/sites/default/files/fr/modules_pages/publicaties/document/psrfr2013.pdf?id=39967

Les obligations spécifiques de prévention en matière de harcèlement sexuel

La Loi bien-être prévoit notamment deux types de mesures qui sont à la charge de l'employeur :

- Une obligation de procéder à une analyse des risques psychosociaux dont le harcèlement sexuel, en tenant compte de la nature des

activités et de la taille de l'entreprise²⁶ et d'adopter des mesures de prévention ;

- Une obligation de mettre en place des procédures à destinations des travailleurs quand des faits de harcèlement sexuel sont signalés.

Les facteurs de risques en matière de harcèlement sexuel et les mesures de prévention

L'analyse des risques de harcèlement sexuel au travail (dans la loi bien-être est visée « l'analyse des risques psychosociaux » dont le harcèlement sexuel fait partie) relève de la responsabilité de l'employeur²⁷.

Pour réaliser cette analyse, l'employeur y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'il fait partie du service interne ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe lorsque la complexité de l'analyse le requiert. Dans les toutes petites entreprises (moins de 50 salariés), le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service externe²⁸.

Les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention sont intégrés au plan global de prévention²⁹.

Pour être efficace, cette analyse nécessite une prise de conscience et une bonne connaissance :

- des violences sexistes et sexuelles au travail par les employeurs et les conseillers en prévention aspects psychosociaux et ;
- des conditions et d'organisation du travail propres au milieu du cinéma et de l'audiovisuel.

Tout le monde est concerné par ce risque professionnel, même si les femmes en sont l'objet en plus grand nombre et de manière beaucoup plus fréquente que les hommes.

26. Art. 32quater de la loi bien-être

27. Guide pour la prévention des risques psychosociaux : https://emploi.belgique.be/sites/default/files/fr/modules_pages/publicaties/document/psrfr2013.pdf?id=39967

28. Code du bien-être, Titre 3 – Prévention des risques psychosociaux au travail <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/R%C3%A9glementation/Code%20livre%201%20titre%203%20Pr%C3%A9vention%20des%20risques%20psychosociaux%20au%20travail.pdf>

29. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/principes-generaux/principes-generaux-relatifs-la-politique-du-bien>

Jusqu'ici ce sujet était considéré comme un sujet touchant aux relations interpersonnelles, qui se traitait entre deux individus. Aujourd'hui un certain nombre d'études révèlent que c'est aussi un sujet d'environnement et d'organisation de travail ce qui doit amener les employeurs à se questionner en amont sur les facteurs de risques (des remarques obscènes/sexistes sont-elles prononcées sur le lieu de travail ? Les stéréotypes de sexe sont-ils prégnants dans telle ou telle équipe ? Est-ce que les personnes qui ne sont pas des hommes cis font l'objet de remarques sur leurs tenues ? Quel type de risque en fonction du poste occupé ?).

Il existe une surexposition dans les milieux de travail non mixtes, conditions d'emploi précaires (jeunes, stagiaires, apprentis, intérimaires, CDD), certaines conditions de travail également : le travail de nuit ou isolé, la pression, la dépendance hiérarchique... Les rapports sociaux liés au sexe et/ou au genre doivent être intégrés dans les évaluations des risques. La formation des em-

ployeurs³⁰ et des conseillers en prévention aspects psychosociaux³¹ est donc un préalable obligatoire pour réaliser cette analyse des risques.

L'employeur dont les travailleurs entrent en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail (tiers) lors de l'exécution de leur travail doit tenir compte de cet élément spécifique dans l'analyse des risques. Il doit notamment mettre en place « un registre de faits de tiers »³²,

[Voir Annexe 5]

Il peut s'agir par exemple des personnels de la cantine sur le tournage.

À défaut d'analyse des risques³³, l'employeur, sa·son préposé ou sa·son mandataire est puni d'une sanction de niveau 3.

En cas d'identification d'un danger lié à une situation de travail spécifique (par exemple lié au travail des maquilleurs, coiffeurs, habilleurs etc. qui travaillent dans des loges, à proximité des corps et parfois de manière isolée) il existe aussi « l'analyse RPS spécifique » (Art. I.3-4).

[Voir Annexe 4]

Liste non exhaustive de facteurs de risque propres au secteur du cinéma et de l'audiovisuel

- Précarité des emplois ;
- Déplacements professionnels ;
- Isolement géographique / lieu captif (voiture) ;
- Moments festifs ;
- Engagement des corps, proximité physique ;
- Loyauté au projet collectif ;
- « Métier-Passion » ;
- « Exotisme » du droit du travail ;
- Brouillage sphères professionnelle/personnelle ;
- Création artistique / « Génie » créatif comme critère d'exonération de responsabilité ;
- Relation de « mentorat » ;
- Concentration des pouvoirs et fonctions ;
- Recrutement par cooptation/réseau ;
- Faible mixité des postes de pouvoir.

[Voir Fiche pratique 3]

30. Les formations mises en place à l'initiative du collectif « Elles* Font des Films » et « Paye Ton Tournage » avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel ont mis en évidence que les employeurs du secteur avaient une connaissance approximative de leurs obligations en matière de harcèlement sexuel et ne connaissaient pas leur conseiller en prévention, ni leur service externe de prévention.

31. Sur ce point, les auditions de conseillers en prévention aspects psychosociaux montrent que la part accordée aux VSST, dans le Master gestion des risques bien-être au travail, indispensable pour exercer leur mission, est quasiment inexistante.

32. Article I.3-3 du code du bien-être

33. Article 121 du code pénal social

À faire :

Procéder à l'analyse des risques et prendre les mesures adéquates et concrètes adaptées à votre secteur d'activité, à vos conditions de travail et à l'organisation du travail pour prévenir le harcèlement sexuel, en intégrant la dimension de genre dans les évaluations des risques afin de rendre davantage visible les situations de harcèlement sexuel.
N'oubliez aucun poste !

Pour l'employeur : se rapprocher de son service de prévention afin de s'assurer que le harcèlement sexuel est bien spécifiquement pris en compte dans votre analyse des risques.

Pour les salariés : prendre contact avec votre syndicat pour agir afin d'améliorer cette analyse.

Exemple de mesures de prévention prévues par l'employeur (de nature matérielle ou organisationnelle)

– Prévoir une clause contractuelle dans le contrat de travail ;

[Voir Fiche pratique 2]

– Établir et afficher dans un endroit en vue un document avec les textes prohibant le harcèlement sexuel y compris sur les lieux de tournage (cantine ; tables régies, HMC, salles de prépa, bureaux de production...);

– Inscrire dans le règlement de travail la procédure interne de traitement des plaintes ;

– Visibiliser les noms et coordonnées du·de la conseiller·e en prévention, qu'il soit interne ou externe ;

– Organiser des formations pour les salariés et les travailleurs en portage salarial au sein des productions ;

[Voir Fiche pratique 4]

– Délivrer un message clair de la part de la direction de la production (au plus haut niveau) de manière régulière et à chaque début de tournage ;

– Mettre en place des sensibilisations flash (1h) des équipes de tournage avant le début du

tournage pendant la prépa afin de s'assurer que le message soit bien entendu par l'ensemble des équipes y compris les comédiens et réalisateurs ;

– Informer les travailleurs de la désignation par l'employeur de personnes identifiées comme les interlocuteurs privilégiés sur ce sujet, présents sur le plateau et bureaux de production avec leur nom et coordonnées ;

– Insérer une charte dans la bible de tournage ou sur les feuilles de service ;

– Établir un document annexé aux feuilles de service avec les personnes ressources, ligne d'écoute spéciale... ;

– Se servir des bulletins de paie pour communiquer sur ce sujet ;

– Clarifier le rôle de la ligne hiérarchique afin de s'assurer de son implication dans le processus de prévention (formation des encadrants, chefs d'équipe, directeur de production) et du rôle que chacun doit jouer.

À faire en priorité :

- informer l'ensemble des salariés, stagiaires, candidats de manière régulière et sur la durée (affichage des dispositions légales et des coordonnées du·de la conseiller·e en aspects psychosociaux, expliquer la procédure de demande d'intervention, etc.);
- former la direction de l'entreprise et tous·tes les encadrant·s aux violences sexistes et sexuelles;
- sensibiliser et former vos salariés en particulier les chefs de poste et toutes les personnes intervenant sur le tournage;

[Voir Fiche pratique 4]

- désigner une ou des personnes référentes sur le tournage qui pourront orienter les personnes et les accompagner;
- l'employeur doit clairement déterminer les obligations de la ligne hiérarchique en matière de prévention des RPS dont les risques de harcèlement sexuel au travail et veiller à ce que cette dernière ainsi que les travailleurs reçoivent une formation sous peine d'être punis d'une sanction de niveau 3.

Des procédures à destination des travailleurs pour signaler les faits de harcèlement sexuel

L'employeur doit garantir aux travailleurs une procédure qui leur permet :

- d'être accueillis et conseillés lorsqu'ils souhaitent déclarer une situation de harcèlement sexuel;
- de pouvoir saisir un·e conseiller·e en prévention aspects psychosociaux ou une personne de confiance dont les coordonnées doivent figurer dans le règlement interne;
- de pouvoir bénéficier d'une intervention rapide et impartiale de la personne de confiance et du·de la conseiller·e en prévention;

- de reprendre le travail et être accompagné·e pour la remise au travail;
- bénéficier de mesures de protection spécifiques lorsque l'auteur·rice des faits est une personne tiers.

À défaut de mise en place de telles procédures³⁴, l'employeur, sa·son préposé·e ou sa·son mandataire est puni d'une sanction de niveau 3.

34. Article 122, 6° du code pénal social

Agir

Focus

L'importance du récit

Cela n'est pas enfoncer une porte ouverte que de le dire, puisque de la « qualité » de ce récit dépendent bien souvent les suites qui vont y être apportées. Les plaignant·es doivent donc « soigner » ce récit. Avant toute audition par des tiers, nous préconisons qu'il soit d'abord rédigé, au besoin avec une aide pour celles et ceux qui auraient des difficultés avec l'écrit. Avoir cette note sous les yeux permet d'éviter de perdre ses moyens à l'oral en situation de stress. Cependant, toute personne formée sur les violences sexistes et sexuelles doit savoir qu'une personne qui en a été victime peut être confuse et hésitante.

Ce récit doit être factuel, précis, détaillé, cohérent, circonstancié (pour permettre une analyse contextuelle) et le plus chronologique et daté possible. Les propos prêtés à d'autres doivent être mis entre guillemets. La nécessité qu'il soit factuel n'empêche pas de relayer des informations relatives aux affects : « cela a provoqué chez moi un profond désarroi » / « je me suis senti humilié » / « j'ai ressenti de la peur ». Il est très important de signaler, dans ce récit, les éventuelles démarches déjà effectuées dans ou en dehors de l'entreprise ainsi que les personnes qui ont été informées ou ont pu être directement ou indirectement témoins

afin qu'ils puissent être interrogés dans le cadre de l'examen de la situation qui doit être fait par l'employeur ou le conseiller en prévention risques psychosociaux.

[Voir Recueillir des preuves]

[Voir le point « Quelle méthodologie d'instruction ? »]

Le récit doit également être le plus constant possible. Sa sincérité est souvent évaluée au regard de sa répétition dans les mêmes termes à plusieurs personnes. Il n'est cependant pas rare qu'une victime en dise davantage à une personne à qui elle accorde sa confiance, et qu'elle soit dans la retenue face à une personne qui semble être circonspecte face à son récit, de sorte que ces variations peuvent s'expliquer. Dans certains cas, il n'est pas possible de tout dire ou de tout écrire du premier coup, en raison notamment de la crainte des représailles, mais aussi d'un état émotionnel qui peut rendre confus.

Dans un arrêt du 19 avril 2023 rendu en matière de harcèlement sexuel, les juges du travail de la Cour d'appel de Paris constatent par exemple que « si les déclarations de Mme H. ont évolué au cours de ses différentes déclarations, elles ne se contredisent pas, et il est habituel de constater que la totalité des faits n'est pas livrée dès la première audition ».

Dans un arrêt du 31 août 2022 également rendu en matière de harcèlement sexuel, la Cour européenne des droits de l'homme affirme que la parole de la victime est un élément de preuve qui doit être pris en compte (ici, par les institutions judiciaires, mais la jurisprudence de la CEDH s'applique à

toute forme d'enquête contradictoire) :
« Il apparaît en outre qu'il (le parquet) n'a pas considéré les propos de la requérante dans leur contexte et qu'il a estimé qu'il ne s'agissait pas d'éléments de preuve pertinents. »

La Cour insiste sur le fait que les dires de la plaignante ne pouvaient être simplement balayés et qu'ils doivent être analysés dans le contexte de la relation de travail :

« La Cour observe de surcroît que ni le parquet ni la juridiction saisie n'ont motivé leur conclusion selon laquelle la requérante n'avait pas été humiliée par les actes dénoncés par elle et qu'ils n'ont pas tenté de replacer dans leur contexte les éléments de preuve dont ils disposaient relativement aux sentiments que la requérante avait éprouvés après ses rencontres avec C.P., par exemple en évaluant la relation de pouvoir et de subordination qui existait entre eux ou les menaces qu'elle disait avoir reçues de lui ».

En résumé : le plaignant ne doit pas négliger cette première étape, et l'employeur doit avoir conscience de cette relation de pouvoir et des difficultés propres à l'élaboration du récit. En cas de harcèlement sexuel, les travailleurs doivent disposer de moyens d'action afin de signaler la situation. Le travailleur peut directement saisir son employeur ou sa ligne hiérarchique. Il peut également faire appel à une personne de confiance ou à un conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP) interne ou externe. Si le problème persiste, il peut faire appel à la direction régionale du Contrôle du bien-être au travail, compétente en la matière.³⁵

35. Le Contrôle du bien-être au travail est un service de l'Etat dont les missions sont encadrées par une convention de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et dont le rôle est d'assurer le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de bien-être en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression au travail.

Signaler et traiter des situations de harcèlement sexuel

L'intervention de l'employeur lorsqu'il est saisi d'une situation

Il convient de rappeler que la responsabilité de prévenir la survenance du harcèlement sexuel ou du sexisme, de faire cesser les faits incombe exclusivement à l'employeur. En cas de situation de harcèlement sexuel subi dans le cadre de l'exécution du travail, toute personne qui travaille a la possibilité de s'adresser directement à l'employeur ou à un membre de la ligne hiérarchique. Il peut également s'adresser à un membre du Comité ou à la délégation syndicale en vue d'obtenir une intervention de ces personnes auprès de l'employeur. C'est à l'employeur qu'il incombe d'intervenir en priorité le plus rapidement possible en prenant les mesures appropriées pour mettre fin aux comportements. L'employeur qui s'abstient de prendre les mesures appropriées encourt une sanction de niveau 3. L'objectif étant d'empêcher la réitération ou l'aggravation de la situation.

Selon la gravité de la situation, il doit prendre les mesures conservatoires³⁶ nécessaires (il s'agit d'une mesure d'attente le temps de faire la lumière sur la situation, qui ne préjudicie pas à l'autorité des faits et qui permet de protéger la victime, par exemple : éloignement de l'autorité avec maintien de la rémunération) pour faire

cesser le risque et prendre les décisions disciplinaires qui s'imposent le cas échéant. En l'absence de telles mesures, l'employeur, son·sa préposé·e ou son·sa mandataire peut être puni·e d'une sanction de niveau 3.

L'employeur doit apporter, à la personne ayant subi du harcèlement sexuel qui se trouve sur les lieux de travail, un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisées dont les coûts sont pris en charge par l'employeur. Si les faits portés à sa connaissance constituent un motif grave, l'employeur peut décider de ce mode de rupture qui permet de résilier le contrat sans préavis³⁷.

L'employeur dans ce cas, aura intérêt au préalable à conduire une enquête afin de faire la lumière sur la situation afin de décider le niveau de sanction disciplinaire approprié (si la sanction est bien prévue dans le règlement de travail)³⁸.

36. Art. 32 septies.- § 1er

37. Il peut le faire même dans l'hypothèse où un conseiller en prévention aspects psychosociaux serait déjà saisi.

38. Seules les sanctions fixées par le règlement de travail peuvent être infligées. Cette condition implique que l'employeur consacre une attention particulière à ces mesures lors de la rédaction du règlement de travail.

Sachez-le : certains assureurs prévoient désormais la possibilité d'assurer l'interruption d'un tournage pour procéder à cette enquête.

[Voir Fiche pratique 5]

Si une situation de harcèlement sexuel est portée à la connaissance de l'employeur après la fin du tournage alors que les salariés concernés ne sont plus sous l'autorité hiérarchique de la production, nous préconisons tout de même le déclenchement d'une enquête.

[Voir Fiche pratique 8]

Quelle méthodologie d'instruction ?

Une enquête sérieuse et impartiale nécessite :

- d'entendre le plaignant et de recueillir son récit de manière chronologique et circonstanciée, (privilégier les questions ouvertes et le recueil du verbatim, c'est-à-dire des propos tenus tels quels, à la première personne) :

- qui, comment, par qui, quoi exactement, où ? Qui était présent ? À qui en avez-vous parlé (collègue, proche) ?

- d'autres personnes ont-elles subi des faits similaires de la part du/de la même auteur^{ce} ?

- quel impact, quelles répercussions sur le travail, la santé ?

- pièces : sms, mails, etc.

- dater et faire signer l'entretien par la victime, au besoin en lui envoyant le compte-rendu d'entretien par mail (en lui demandant d'amender et/ou de valider sous 48h par exemple) ;

- d'entendre les témoins directs ou indirects cités (les témoins indirects sont des personnes qui ont été témoins des répercussions des comportements subis par la victime ou ont reçu ses confidences) ;

- d'entendre en dernier la personne mise en cause (présenter les faits et lui demander ce

qu'il a à dire à ce sujet ? S'il souhaite que des personnes soient entendues ?) ;

- de conclure sur le fondement de la technique dit « du faisceau d'indices concordants ».

[Voir Recueillir des preuves]

Pour réaliser cette enquête, l'employeur peut faire appel à des experts³⁹ à l'extérieur de l'entreprise qui ne font pas partie d'un service externe, comme le prévoit la loi bien-être. Il semble ainsi possible par exemple que l'employeur fasse appel à un avocat spécialisé en matière de VSS pour conduire l'enquête interne.

À l'issue de l'enquête, l'employeur peut décider de la sanction appropriée qui peut aller jusqu'au licenciement si le harcèlement sexuel est constitué ou toute autre faute révélée par l'enquête. Le licenciement se présente sous deux formes : celui avec préavis et celui avec effet immédiat pour motif grave.

Si la possibilité que l'employeur mène elle-même l'enquête n'est pas expressément prévue par la loi bien-être, rien ne semble l'interdire. Elle permet :

Elle permet :

- d'agir rapidement pour protéger la personne victime en éloignant l'auteur^{ce} des faits, lorsque c'est possible ;

- de réaliser une enquête immédiate ;
- de recadrer ou sanctionner de manière appropriée en fonction des résultats ;
- d'envoyer un signal fort à l'ensemble du collectif de travail.

Elle n'est possible que si l'employeur est réellement engagé à lutter contre le harcèle-

ment sexuel, qu'il a mené des actions de formation auprès des travailleurs, a réalisé une évaluation des risques adaptée au harcèlement sexuel et s'est clairement positionné sur la tolérance zéro face à ces comportements.

L'intervention du • de la conseillère en prévention aspects psychosociaux⁴⁰
ou de la personne de confiance

Outre la demande d'intervention directement faite à l'employeur, le travailleur qui estime subir du harcèlement sexuel peut également faire appel à une conseillère aspects psychosociaux via des procédures mises en place obligatoirement par l'employeur.

Tout travailleur doit avoir la possibilité d'accéder directement à des procédures obligatoirement mises en place par l'employeur permettant de saisir une conseillère en prévention aspects psychosociaux ou une personne de confiance.

Les coordonnées du • de la conseillère en prévention ou du service pour lequel ce ou cette conseillère exerce ses missions figurent dans le règlement de travail⁴¹. Les travailleurs doivent pouvoir le consulter pendant les heures de travail.

Tout employeur doit disposer d'une conseillère en prévention aspects psychosociaux. Elle peut soit faire partie du service interne soit du service externe pour la prévention et la protection au travail auquel l'employeur est affilié.

40. Art. 32/2 Loi bien-être

41. Art. 32noniesdecies de la loi bien-être

Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs

Si l'employeur occupe moins de 50 travailleurs, l'employeur fait obligatoirement appel à une conseillère en prévention spécialisée dans les aspects psychosociaux du travail qui appartient à un service externe pour la prévention et la protection au travail. Il est en effet considéré comme très difficile de disposer de l'expertise nécessaire au sein des petites entreprises. De plus, l'étroitesse des liens interpersonnels dans les PME peut constituer un obstacle au bon déroulement des missions du·de la conseillère en prévention s'il fait partie du service interne. Les sociétés de production de cinéma/audiovisuel belges se trouvent majoritairement dans ce cas.

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus

L'employeur qui occupe plus de 50 travailleurs doit décider, après avis préalable du Comité, si les missions attribuées au·à la conseillère en prévention aspects psychosociaux seront exécutées par une conseillère en prévention du service interne ou s'il fait appel à un service externe. L'employeur qui dispose dans son service interne d'une conseillère en prévention spécialisée dans les aspects psychosociaux, peut faire appel, en complément, à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

La procédure de demande d'intervention d'une conseillère en aspects psychosociaux

Ce dispositif est pensé comme un processus en deux étapes (même si ce n'est pas obligatoire):
– d'abord, le salarié demande une intervention informelle soit auprès de sa·son conseillère en

prévention interne ou externe ou de la personne de confiance et si aucune solution n'est trouvée ou que celle-ci n'est pas satisfaisante, il a la possibilité de faire une demande d'intervention formelle;

– la personne qui déclare faire l'objet de harcèlement sexuel a néanmoins la possibilité de faire directement une demande d'intervention formelle sans passer par la demande informelle.

Avant d'introduire une demande (formelle ou informelle), la personne prend contact avec la conseillère en prévention aspects psychosociaux afin d'être entendue. Cet entretien doit être réalisé au plus tard dix jours après le premier contact. À l'issue de cet entretien, la personne choisit le type d'intervention.

L'intervention psychosociale informelle en matière de harcèlement sexuel

Cette demande à la personne de confiance (Cf. infra) ou au·à la conseillère en prévention aspects psychosociaux consiste à rechercher une solution de manière informelle qui passe par l'accueil, l'écoute, l'information et le conseil, une intervention auprès de la ligne hiérarchique et éventuellement par la conciliation moyennant l'accord des parties. La désignation d'une personne de confiance est recommandée mais n'est pas obligatoire.

La personne de confiance est une personne désignée par l'organisation. Elle est disponible en « première ligne » en cas de souffrances relationnelles au travail et également de harcèlement sexuel. Elle est là pour écouter en toute confidentialité, informer, conseiller et chercher une solution avec le·la travailleur·se.

À la demande du·de la travailleur·se, elle peut mener une conciliation entre les différentes parties, intervenir auprès d'un tiers ou mener des entretiens avec le·la demandeur·se. La personne de

confiance est compétente pour tous les risques psychosociaux au travail, dont le harcèlement sexuel mais ne peut intervenir que dans le cadre d'une demande d'intervention informelle.

Les employeurs peuvent désigner comme personne de confiance un membre du personnel ou une personne externe à l'entreprise ou à l'institution. Lorsque la conseillère en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, au moins une des personnes de confiance devra obligatoirement faire partie du personnel de l'entreprise (sauf si l'employeur occupe moins de 20 travailleurs). La demande d'intervention informelle ne semble a priori pas indiquée pour les cas de harcèlement sexuel individuels manifestes puisqu'elle vise à résoudre la situation via la conciliation, ce qui ne peut être envisagé en matière de harcèlement sexuel.

Toutefois, on pourrait imaginer que le recours à la demande d'intervention informelle pourrait être utile dans des hypothèses très spécifiques telles que des blagues à connotation sexuelle au sein d'une équipe qui ne ciblent personne en particulier et qui n'auraient pas encore produit d'effets trop importants. L'intérêt également de la demande d'intervention informelle, est qu'elle permet une intervention rapide du·de la conseillère en prévention RPS auprès de l'employeur qui peut inciter l'employeur à adopter des mesures et à réaliser au préalable une analyse des risques spécifiques. La demande d'intervention informelle qui vise à rechercher une solution par le dialogue n'empêche pas l'employeur, informé de la situation par la conseillère en prévention RPS, de décider que les faits portés à sa connaissance constituent un motif grave de nature à justifier la résiliation sans préavis du contrat de travail de la personne à laquelle ils sont reprochés et ne la prive pas du droit d'invoquer, pour établir

ces faits, les informations qui lui ont été ainsi communiquées⁴².

L'intervention psychosociale formelle en matière de harcèlement sexuel

En cas de demande d'intervention formelle, la conseillère RPS examine alors la recevabilité de la demande. S'il accepte la demande (il peut la refuser si elle n'entre pas dans le champ prévu par la loi), il a alors 3 mois (délai renouvelable une fois) pour rendre son avis.

[Voir Fiche pratique 6]

Lorsque la personne souhaite aller vers une demande formelle, la personne a un entretien personnel obligatoire avec la conseillère en prévention RPS externe avant d'introduire concrètement sa demande. La conseillère atteste dans un document que l'entretien personnel obligatoire a eu lieu et en remet une copie à la personne.

42. Article 32quinquies cf. arrêt de Cour de cassation.

Exemples

Suite à un contact avec la personne de confiance, celle-ci informe Mme F. par courriel du 05/03/2019 qu'elle peut faire appel au·à la conseillère en prévention aspects psychosociaux, lui communiquant également d'autres informations pour une prise en charge psychologique.

Le 12/03/2019, Mme F. a un entretien avec la conseillère en prévention aspects psychosociaux.

Le 19/03/2019, Mme F. adresse au·à la conseillère en prévention aspects psychosociaux une demande d'intervention psychosociale

formelle à caractère principalement individuel pour des faits de harcèlement sexuel.

Cette demande est parvenue au·à la conseillère en prévention aspects psychosociaux en date du 20/03/2019. C'est à partir de cette date que Mme F. bénéficie de la protection contre le licenciement. Concernant son avis, la conseillère en prévention aspects psychosociaux conclut que...

L'examen impartial⁴³ du·de la conseillère en prévention aspects psychosociaux suite à une demande d'intervention formelle

Dans le cadre de l'examen de la demande, la conseillère en prévention aspects psychosociaux :

- communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais ;
- entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utile et examine la demande en toute impartialité⁴⁴.

Lors de son examen, il peut également l'amener à recueillir tout élément pertinent (pièce, sms, mails, etc.).

Dans ce cadre, il est conseillé aux personnes décidant de faire une demande d'intervention auprès d'une conseillère en prévention aspects psychosociaux de réunir le maximum d'éléments leur permettant d'étayer leur déclaration.

[Voir Recueillir des preuves]

Les déclarations faites dans le cadre des entretiens menés par la conseillère en prévention psychosociaux sont datées et signées et chaque personne auditionnée reçoit une copie de ses déclarations. Les déclarations faites par la personne mise en cause et les témoins pourront être transmises au Ministère public qui les demande en cas de contentieux, si la personne

43. Art. L.3-37 code du bien-être

44. Sur ce point, il serait plus utile d'entendre les témoins avant d'entendre le mis en cause pour évaluer si les témoignages permettent ou non de consolider les déclarations de la personne qui s'estime victime de harcèlement et ensuite d'auditionner le mis en cause. Cela permet ainsi d'éviter de réentendre la personne mise en cause si des éléments importants/nouveaux/complémentaires étaient révélés par les témoins et sur lesquels le mis en cause n'aurait pas eu la possibilité de s'exprimer.

entendue a donné son consentement à cette transmission dans sa déclaration.

Dans le cadre de son examen impartial, l'ae conseillée communique à l'employeur l'identité des témoins, avec leur consentement, afin notamment de l'informer du déclenchement de la protection contre les mesures de représailles.

L'avis du·de la conseillée en prévention aspects psychosociaux⁴⁵ après l'examen impartial de la situation doit contenir :

- la description de la demande et de son contexte ;
- l'identification des dangers pour la personne qui signale le harcèlement sexuel et pour l'ensemble des travailleurs ;
- les éléments qui ont une influence positive et négative sur la situation à risque notamment au niveau de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail ou des relations interpersonnelles au travail ;
- le cas échéant, les démarches entreprises antérieurement pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages ;
- les propositions de mesures de prévention collectives et individuelles nécessaires à mettre en œuvre dans la situation de travail spécifique pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages et les justifications de ces propositions ;
- les propositions de mesures de prévention collectives à mettre en œuvre pour prévenir toute répétition dans d'autres situations de travail et les justifications de ces propositions.

Si la gravité des faits le requiert, l'ae conseillée en prévention aspects psychosociaux fait à l'employeur des propositions de mesures conservatoires avant la remise de son avis⁴⁶.

L'employeur doit communiquer aussi vite que possible et par écrit au·à la conseillée en prévention aspects psychosociaux sa décision motivée quant aux suites qu'il va donner aux propositions de mesures conservatoires.

Enfin, l'ae conseillée transmet un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la demande à l'employeur et à la personne de confiance qui est éventuellement intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention informelle. Son rôle n'est pas de qualifier les faits, ni de proposer des sanctions. El ne transmet pas l'avis aux personnes concernées (victime et personne mise en cause) mais seulement les propositions de mesure de prévention contenues dans l'avis ainsi que leurs justifications.

Il convient de souligner que l'employeur n'est pas tenu d'attendre le rapport du·de la conseillée en prévention aspects psychosociaux avant de prendre des mesures, même définitives (par exemple : le licenciement de la personne mise en cause). Il revient à l'employeur de remettre une copie de l'avis aux personnes intéressées (victime-personne mise en cause) lorsqu'elles envisagent d'agir en justice. El peut également remettre l'avis à la personne mise en cause vis-à-vis de laquelle el envisage de prendre des mesures susceptibles de modifier ses conditions de travail (mutation, licenciement, etc.).

L'ae travailleur qui estimerait que l'avis du·de la conseillée en prévention n'a pas été réalisé sérieusement (de manière impartiale par exemple) a la possibilité de saisir le contrôle du bien-être au travail.

45. Art. I.3-24 du Code du bien-être au travail

46. Art. I.3-38.- Code du bien-être au travail

Autres formes de signalement

Læ contrôleuᵑ du bien-être

Si les problèmes n'ont pas pu être réglés et que l'employeuᵑ manque à ses obligations en matière de santé et sécurité au travail, læ travailleuᵑ peut prendre contact avec la Direction générale du contrôle du bien-être au travail. Sa mission est de conseiller les entreprises en matière de bien-être et de contrôler l'application de la réglementation. Elle peut obliger l'employeuᵑ à prendre des mesures. Les coordonnées des directions régionales du Contrôle du bien-être au travail sont disponibles [ici](#).

La personne qui dépose une plainte auprès de la direction pour les raisons évoquées ci-dessus bénéficie d'une protection contre les mesures de représailles.

L'intervention de l'IEFH

Afin de renforcer son action, læ travailleuᵑ peut avoir recours en parallèle à la procédure interne de l'Institut pour l'Égalité Femmes Hommes (IEFH) qui peut fournir une assistance juridique aux victimes de harcèlement sexuel et de sexisme au travail. Ses missions sont de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe.

[\[Voir Consulter des relais externes\]](#)

Focus**La protection contre les représailles**

En matière de harcèlement moral lié au sexe ou de harcèlement sexuel, la protection contre les représailles, (d'une durée d'un an) commence à courir dès que l'employeur a connaissance de la démarche entreprise, ou a pu raisonnablement en avoir connaissance⁴⁸. Au niveau des personnes protégées, sont visés par la protection⁴⁹ :

1. Le travailleur concerné par la discrimination présumée et qui :

– dépose une « plainte » (sans exigence formelle) ou fait un signalement dans l'entreprise. Sont

visés par exemple :

– le travailleur qui introduit une demande d'intervention informelle auprès du·de la conseiller en prévention aspects psychosociaux ou de la personne de confiance,

– le travailleur qui introduit une demande d'intervention formelle auprès du·de la conseiller en prévention aspects psychosociaux,

– le travailleur qui signale des faits auprès de la hiérarchie (au sens large),

– le travailleur qui signale des faits auprès du·de la médecin du travail, d'une autre conseiller en prévention, d'un délégué syndical, d'un assistant social...

– dépose une plainte auprès de l'inspection (même sans être passé par la procédure interne);

– dépose une plainte auprès de la police, du ministère public, du juge d'instruction (même sans être passé par la procédure interne);

– dépose une plainte ou fait un signalement auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des

hommes, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (Unia), d'un groupement d'intérêts ;

– dépose une plainte ou fait un signalement auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire ;
– au bénéfice duquel une action en justice est introduite par l'Institut Unia ou un groupement d'intérêts, même en leur nom propre.

2. Le travailleur qui intervient au bénéfice du·de la travailleur concerné par la discrimination présumée et qui :

– fait un signalement dans l'entreprise par exemple auprès de la personne de confiance, du·de la conseiller en prévention aspects psychosociaux, de la hiérarchie (au sens large), du·de la médecin du travail, d'une autre conseiller en prévention, d'un délégué syndical, d'un assistant social ;

– fait un signalement ou une dénonciation auprès de l'inspection, de la police, du ministère public, du·de la juge d'instruction, de l'Institut, d'Unia, d'un groupement d'intérêts, d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire ;
– intervient comme témoins (directs, indirects, formels et informels) ;

– conseille, aide ou assiste le travailleur concerné par le comportement (par exemple

48. <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/violence-harcèlement-moral-et-harcèlement-sexuel-au-travail-modifications-de-la>

49. Les éléments suivent sont tirés de : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/protection-contre-les-represailles>

læ travailleuŕ qui accompagne læ travailleuŕ à un entretien auprès du·de la conseillèe en prévention aspects psychosociaux).

Recueillir des preuves

« On ne va pas me croire, c'est la parole de l'un contre la parole de l'autre... »

L'idée que la preuve du harcèlement sexuel serait impossible fait beaucoup de dégâts, car elle paralyse l'action des victimes, celle de l'employeuŕ, et conforte les agresseuŕs.

Il s'agit d'une vision simplificatrice de la preuve, qui au demeurant est juridiquement fautive. L'établissement de la réalité des faits allégués n'a pas pour rôle de dresser l'un contre l'autre, mais d'enquêter de façon méthodique, en s'appuyant sur un faisceau d'indices concordants. Ainsi, l'examen d'une situation de harcèlement sexuel va beaucoup plus loin que la parole contre la parole ou la recherche de preuves directes et péremptoires très rares dans ce domaine.

La jurisprudence, tant belge que française, s'accorde sur la « technique du faisceau d'indices concordants », qui consiste à mettre en perspective des éléments qui, pris isolément, ne sont pas nécessairement significatifs, mais pris dans leur ensemble, corroborent avec un degré de probabilité suffisant le récit de la victime.

Par exemple, la Cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 9 décembre 2020, donne raison à un employeuŕ qui a licencié un salarié pour harcèlement sexuel en considérant que « quand bien même il n'y a eu aucun témoin direct des faits dénoncés, ce qui est inhérent à leur nature, il y a lieu de considérer que l'employeuŕ met la cour en mesure de caractériser le harcèlement sexuel ».

La Cour d'appel de Douai, dans un arrêt du 29 mars 2013, avait elle donné raison à une salariée victime de harcèlement sexuel en estimant que « bien qu'indirects ces témoignages corroborent de façon précise et circonstanciée les affirmations contenues dans le récit précité de Mme D, étant observé que des comportements tels que ceux décrits par l'intéressée se manifestent rarement de façon ostensible et en présence

de tiers mais s'expriment au contraire plus volontiers à la faveur de situation d'isolement qui en sont le terreau et le fruit ».

De fait, les victimes disposent souvent d'un grand nombre d'éléments dont elles n'ont pas conscience et qui pourtant sont très utiles à l'établissement des faits, même en l'absence de témoins directs. D'où l'intérêt de passer par des personnes ressources formées sur les VSS et à même de les aider à constituer leur dossier.

En vue d'une demande d'intervention auprès de l'employeur ou d'un·e·conseiller·e en prévention aspects psychosociaux, il est nécessaire qu'elles en prennent conscience afin de consolider leur dossier. Les employeurs doivent également prendre la mesure du risque qu'ils pourraient encourir en s'abstenant de réaliser un examen complet de la situation, bien au-delà du parole contre parole.

Concrètement, outre le récit du·e·de la signalant·e, il est possible de recueillir :

- des échanges de mails / SMS entre la personne qui signale et la personne mise en cause ;
- des échanges de mails / SMS entre la personne qui signale et d'autres personnes, qui contiennent des confidences ou toute indication utile au dossier. Généralement, ces éléments peuvent être recueillis auprès de la victime ;
- des témoignages de travailleurs témoins directs, mais aussi indirects, appartenant ou pas au personnel de l'entreprise ;
- des témoignages de toute personne extérieure à l'entreprise ayant reçu des confidences utiles

- ou observé des changements comportementaux de la victime susceptibles d'être reliés aux faits dénoncés ;
- des éléments de nature médicale et/ou psychologiques (certificats médicaux, attestations psychologiques...) que le plaignant peut fournir ;
- des enregistrements clandestins.

[Voir Fiche pratique 7]

Appliquer des sanctions disciplinaires

Une travailleuse auteur·ice des faits de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral fondé sur le sexe est passible d'une sanction disciplinaire.

[Voir Annexe 6]

Ces sanctions peuvent être⁵⁰:

- avertissement, blâme, remontrance écrite;
- amende, suspension provisoire du contrat de travail;
- rupture du contrat de travail.

Ces sanctions disciplinaires peuvent être appliquées par l'employeur dans les conditions suivantes:

- seules les sanctions fixées par le règlement de travail peuvent être infligées. Cette condition implique que l'employeur consacre une attention particulière à ces mesures lors de la rédaction du règlement de travail;
- les sanctions ne sont valables que si elles ont été communiquées à l'intéressé au plus tard le premier jour ouvrable suivant la constatation d'un manquement par l'employeur ou sa·son mandataire.

La sanction peut même aller jusqu'au licenciement pour motif grave. Dans ce cas, l'employeur doit prouver que la faute est à ce point grave qu'elle ne lui permet plus d'avoir confiance dans les services du·de la travailleuse.

L'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relatif au contrat de travail considère comme élément constitutif de motif grave « toute faute qui rend immédiatement et

définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et la travailleuse ».

Bien que le harcèlement sexuel au travail paraisse de toute évidence entrer dans cette catégorie, il semble que les employeurs restent frileux·ses à prendre ce type de sanction et qu'il n'y ait pas de jurisprudence claire sur le degré de sanction applicable au harcèlement sexuel.

Par comparaison, en France, depuis 2002, le harcèlement sexuel est « nécessairement constitutif d'une faute grave », ce que la Cour de cassation n'a cessé de réaffirmer depuis, notamment dans un arrêt du 13 juillet 2017 N° 16-12493.

La Cour de cassation française a plus récemment condamné un employeur pour manquement à son obligation de santé et de sécurité pour ne pas avoir sanctionné un salarié auteur de harcèlement sexuel pour faute grave, alors que le harcèlement sexuel avait été établi par l'employeur. En cas de harcèlement sexuel avéré, « la sanction ne peut être un avertissement ». Cass. Soc. 17 février 2021 (n°19-18149).

Saisir la justice⁵¹

En cas de violation des dispositions de la loi bien-être, d'infraction au Code pénal social ou d'infraction au Code pénal, la personne qui subit du harcèlement sexuel ou du harcèlement moral fondé sur le sexe –et/ou tout autre critère protégé– à la possibilité d'engager une action en justice :

– si la victime désire obtenir réparation de son dommage, le non-respect par l'employeur de la législation relative au bien-être ou la cessation

du harcèlement sexuel, elle choisira la voie civile ;
– si la victime veut voir sanctionné pénalement l'auteur du harcèlement sexuel ou le non-respect par l'employeur de la législation relative au bien-être, elle utilisera la voie pénale ;
– elle peut aussi actionner les deux voies en parallèle.

Attention : le travailleur harcelé sexuellement bénéficie d'une protection contre les mesures de représailles.

Recours devant le tribunal du travail pour violation de la loi bien-être (voie civile)

La victime peut réclamer des dommages et intérêts à l'employeur si elle parvient à présenter les éléments susceptibles de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel au travail ou de mettre en évidence que les manquements de cette dernière l'ont exposée à des comportements de harcèlement sexuel ou l'ont empêchée de dénoncer/mettre fin à de tels comportements.

Pour quoi faire ?

Les travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la loi bien-être. Les syndicats peuvent en faire de même avec une procuration écrite. Cette action consiste à introduire une action auprès du tribunal du travail au niveau civil pour demander :

– un dédommagement en réparation du dommage subi suite au harcèlement sexuel. Elle peut choisir entre l'indemnité du dommage réellement subi ou

51. Cette partie résulte des informations accessibles sur le site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psycho-sociaux-au-travail/moyens-d'action-du-travailleur-les-2>

52. Chapitre X, art. 79 de la loi bien-être

l'indemnité forfaitaire prévue par la loi. Le tiers personne privée ne peut cependant pas demander le montant forfaitaire. Il va donc devoir fournir la preuve de l'étendue de son dommage et du lien de causalité entre les faits et le dommage;

- de donner l'ordre à l'autorité de harcèlement sexuel au travail de mettre fin à ses comportements dans un délai déterminé. Si l'autorité ne suit pas cette injonction, il peut être poursuivi pénalement;
- d'imposer à l'employeur des mesures déterminées pour faire en sorte qu'il mette fin aux comportements abusifs du/de la travailleur.

Les travailleurs et les employeurs peuvent introduire une action en justice mais aussi les tiers qui estiment être victimes d'un comportement abusif de la part d'un travailleur d'une entreprise avec lequel ils sont entrés en contact lors de l'exécution de son travail.

Un certain nombre d'organisations peuvent également engager une procédure judiciaire, avec l'accord de la personne visée :

- les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs : par exemple, la CSC, la FGTB, la CGSLB, la FEB, AGORIA...
- les organisations syndicales représentatives dans le secteur public : par exemple, la CGSP, la CSC-Services publics, la SLFP...
- l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes pour les faits de harcèlement sexuel ou lorsque la violence ou le harcèlement sont liés au sexe de la personne.

Comment introduire une requête ?

Il est toujours préférable de se faire assister par un avocat qui pourra vous aider :

- les actions sont introduites par requête écrite, envoyée par lettre recommandée ou déposée

au greffe de la juridiction compétente ;

- les délais pour introduire les actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code judiciaire ; le jour d'envoi de la lettre recommandée à la poste ou du dépôt de la requête au greffe doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais ;
- la partie requérante est tenue de déposer in limine litis, au greffe de la juridiction du travail saisie, l'identité et l'adresse complète des parties intéressées ; il faut entendre par adresse complète, le lieu du domicile ou de la résidence principale ou le lieu habituel du travail ;
- la juridiction du travail saisie statue, sans préliminaire de conciliation, après avoir entendu ou dûment appelé les parties intéressées.

Les règles de preuve en cas d'action en justice devant le tribunal du travail

La personne qui introduit une requête devant le tribunal pour violation de la loi bien-être du fait d'un harcèlement sexuel bénéficie de l'aménagement de la charge de la preuve. Elle doit présenter des faits qui laissent présumer l'existence de harcèlement sexuel au travail. C'est à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'y a pas eu de harcèlement sexuel au travail⁵³. Cette règle ne s'applique pas aux procédures pénales.

53. Art. 32 undecies Loi bien-être

Recours devant le tribunal correctionnel (voie pénale)

Tout^a travailleur^s victime de harcèlement sexuel peut parallèlement procéder à un dépôt de plainte en vue de faire condamner pénalement l'aut^eur^{ice} ou l'employeur^s en infraction de la loi bien-être.

Les infractions à la loi bien-être dans le Code pénal social⁵⁴

La procédure pénale a pour but de voir infliger des sanctions pénales par le tribunal correctionnel à l'employeur^s et/ou à un^e membre de la ligne hiérarchique et/ou à l'aut^eur^{ice} de comportements de violence ou de harcèlement au travail.

Les infractions à la législation relative au bien-être peuvent donner lieu à des sanctions pénales – amende pénale et même emprisonnement (pour les plus graves) – définies dans le Code pénal social.

Par exemple :

En vertu de l'article 119 du Code pénal social, est punie toute personne qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail (travailleurs ou tiers) et qui commet un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

La sanction pénale consiste en :

- soit une peine de prison de 6 mois à 3 ans;
- soit une amende de 4 800 à 48 000 euros (décimes additionnels compris);
- soit les deux.

À défaut de sanction pénale, une amende administrative peut aussi être infligée de 2 400 à 24 000 euros (décimes additionnels compris).

En vertu de l'article 122/1, 2^o, e, du Code pénal social, est puni l'employeur^s qui ne prend pas les mesures appropriées pour mettre fin au dommage du·de la travailleur^s qui a déposé une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement.

La sanction pénale consiste en :

- soit une amende de 800 à 8 000 euros (décimes additionnels compris);
- soit une amende administrative de 400 à 4 000 euros (décimes additionnels compris).

Les infractions au Code pénal

L'aut^eur^{ice} peut être poursuivie pénalement sur la base de l'article 442bis du Code pénal qui rend punissable le harcèlement.

Pour faire appel aux instances judiciaires au niveau pénal, il convient de procéder à un dépôt de plainte à la police, ou auprès du·de la juge d'instruction pour voir sanctionner pénalement l'aut^eur^{ice} des comportements abusifs.

[Voir Fiche pratique 9]

Consulter les relais externes

L'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (IEFH)

Les missions de l'IEFH⁵⁵ sont de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe. Il peut notamment :

- aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet à son·sa bénéficiaire d'obtenir des informations des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits ;
- agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes.

Comment réaliser un signalement auprès de l'institut ?

Il existe trois façons d'introduire un signalement :

- par téléphone en appelant le numéro gratuit 0800/12 800 les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9 heures à 12 heures, et le mercredi après-

midi de 13 heures à 16 heures. En dehors de ces heures, vous pouvez laisser un message sur le répondeur ;

- par mail : egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be ;
- en utilisant le formulaire de signalement disponible sur le site (Cf Annexe : formulaire).

Que fait concrètement l'IEFH ?

L'Institut traite les dossiers en toute confidentialité et demande l'autorisation de la personne signalante avant toute intervention.

L'institut procède à :

- la réception du signalement avec un accusé de réception et un numéro de dossier dans les cinq jours ouvrables.
- un examen pour savoir s'il est compétent pour traiter le signalement et si le signalement est fondé. Si l'Institut n'est pas compétent pour traiter votre plainte, il réoriente la personne vers les instances compétentes.
- une première analyse du dossier, si l'Institut est compétent, éventuellement en demandant à la personne signalante des informations complémentaires ou en lui proposant de venir exposer le

dossier oralement. C'est pourquoi il est important de laisser un numéro de téléphone ou une adresse email. Après analyse de votre dossier, l'Institut conseille la personne quant aux éventuelles démarches à entreprendre. L'Institut peut agir en justice aux côtés de la personne ayant réalisé le signalement.

Les autres relais

Service d'accueil des victimes du Parquet :
Information et assistance au cours de la procédure judiciaire, par des assistants de justice.

Service d'assistance policière aux victimes :
Pour soutenir la victime directement après les faits (soutien moral, aide dans les démarches administratives, information sur ses droits...)

Télé Accueil: 107 ou tchat

SOS VIOL

Centre de prise en charge des violences sexuelles :
Il offre une prise en charge multidisciplinaire aux victimes et des conseils aux soutiens de celles-ci. Ils sont au nombre de neuf.

Annexe 4
Bonnes pratiques de coordination d'intimité

Annexe 5
Travailler sur un même lieu

Annexe 6
**Indépendance de la sanction disciplinaire
par rapport à la sanction pénale**

Annexe 4

Bonnes pratiques coordination d'intimité

Le tournage d'histoires impliquant de la nudité, de l'intimité, des simulations de sexe et ou de la violence sexuelle comporte certains risques.

Même avec les meilleures intentions du monde, il n'est pas simple de faire en sorte que le tournage de scènes intimes se déroule sans heurts, en toute sécurité et sans souci pour les personnes concernées. Ceci est dû, entre autres, aux relations de pouvoir inhérentes à un plateau de cinéma, aux difficultés de communication, aux tabous liés à l'intimité, au rapport au corps, à la santé mentale, à l'impact des traumatismes autour de nous, ainsi qu'à la culture de l'impunité qui règne encore aujourd'hui sur les plateaux de tournage.

Qu'est-ce que l'intimité ?

L'intimité est quelque chose de subjectif et culturel. Cela étant dit, pour le travail audiovisuel en Occident elle comprend :

- la nudité :
 - la nudité réelle,
 - la nudité implicite,
 - le déshabillage ;
- le toucher physique de nature intime ou sexuelle :
 - baisers de contact sur le corps,
 - baisers sur la bouche,
 - contact avec les zones sensibles (incluant l'utilisation de prothèses génitales ou de prothèses mammaires),
 - simulation d'un acte sexuel ;

– le contenu hyper-exposé :

- contenu chargé émotionnellement,
- contenu qui fait appel à l'identité du personnage et/ou de l'interprète,
- contenu intime qui peut comporter ce que l'artiste considère comme exposant ou sensible pour él ;

Par exemple :

- fausse couche ;
- IVG ;
- scènes décrivant un traumatisme sexuel ou scènes de danse sexuelle ;
- scène de violence, verbale ou physique ;
- scène au contenu exacerbé ou chargé et qui fait appel à l'identité de l'interprète (identité raciale, orientation sexuelle, handicap, religion, genre et/ou âge).

Engager un CI soutient les professionnels lors de la réalisation de scènes d'intimité dans l'audiovisuel.

Les interprètes sont souvent légèrement vêtus ou nus lorsqu'ils tournent une scène intime et sont donc particulièrement vulnérables, notamment aux comportements inappropriés. De même, les scènes au contenu hyper-exposant (par ex : violences, IVG, propos racistes, troubles de la santé mentale, etc.) peuvent également être réactivantes de traumatismes pour les interprètes ainsi que l'équipe.

La santé mentale des interprètes est 5 à 10 fois plus mauvaise que celle de la population générale⁵⁶, il est donc important d'en prendre soin.

Le rôle d'une coordinatrice de l'intimité (CI ou IC en anglais)

- mettre en place des protocoles adéquats pour les scènes à caractère intime. Cela comprend les scènes tournées en plateau fermé, l'accès au moniteur, les présences sur le plateau pendant la répétition privée, la mise en scène précise, l'essayage des costumes, etc. ;
- faire le lien entre la production et les interprètes ;
- soutenir la mise en scène en tant que spécialiste du mouvement lorsque nécessaire ;
- travailler en étroite collaboration avec la vision de la mise en scène ainsi qu'avec les besoins des interprètes, pour assurer une harmonisation du concept et garantir la sécurité de tous-tes les intervenant·s lors des différentes scènes ;
- s'assurer que les personnes soient entendues tout au long du processus et leur offrir tous les moyens nécessaires afin de les soutenir au mieux dans l'accomplissement de leur travail ;
- présenter des solutions qui servent le récit et qui permettent de surmonter les éventuelles divergences dans les accords ou les attentes entre les interprètes et l'équipe de production ;
- possibilité de vérifier qu'un montage final est conforme aux obligations contractuelles et aux annexes de contrat ;
- possibilité de proposer des pratiques de clôture afin d'atténuer les risques de stress post-performance, notamment lors de scènes au contenu hyper-exposé et potentiellement réactivant des traumatismes. Ces pratiques peuvent également bénéficier à l'équipe, au besoin.

Quelques règles de base pour l'équipe lors d'un plateau fermé

- s'assurer que seuls les interprètes et l'équipe nécessaires sont présent·s pour la scène ;

- se détourner des interprètes lorsqu'ils se déshabillent et se couvrent entre les prises ;
- les limites des interprètes et de l'équipe doivent être discutées avant de tourner ;
- gardez votre téléphone en dehors du plateau ;
- gardez les conversations professionnelles, ne commentez pas la nature de la scène intime, l'apparence ou la performance des interprètes (compliments et humour compris) ;
- ne demandez pas aux interprètes de partager leurs expériences personnelles afin de nourrir leur personnage.

Attention :

- les scènes d'intimité n'ont pas leur place lors des auditions ;
- le contact génital n'a pas sa place dans les scènes intimes ;
- le consentement des interprètes est révocable à tout moment, les annexes de nudité/sexe simulé aux contrats sont une protection pour les interprètes et ne constituent pas une obligation contractuelle ;
- une CI n'est pas une professionnel·le de la santé mentale ;
- les scènes de violence et de BDSM doivent être supervisées par une CI ainsi qu'une coordinatrice de cascades (et éventuellement d'une spécialiste dans la pratique jouée par les interprètes) ;
- âge du consentement selon la loi belge⁵⁷ :
 - une mineur·e qui n'a pas atteint l'âge de seize ans accomplis n'est pas réputé·e avoir la possibilité d'exprimer librement son consentement,
 - une mineur·e ne peut jamais être considéré·e comme capable d'exprimer librement son consentement si l'acte a été facilité par l'utilisation,

57. https://justice.belgium.be/fr/themes/securite_et_criminalite/infractions_sexuelles#tab-4

par l'autorité, d'une position de confiance, d'autorité ou d'influence sur la mineur,

– demander à des mineurs de moins de 16 ans de jouer des actes sexuels simulés et/ou avec nudité est puni par la loi;

– plus simplement :

– il est interdit de faire tourner des scènes sexuelles à des mineurs de moins de 16 ans,

– de 16 ans à 18 ans, le consentement est vicié en cas d'abus d'autorité (position de confiance, d'autorité ou d'influence).

Avantages à engager un CI

- on évite de traumatiser ou de réactiver les blessures des interprètes ;
- être au clair avec les limites des interprètes permet d'anticiper et d'éviter d'éventuels conflits en amont et pendant le travail. Sans parler du gain de temps que cela représente lors du tournage, en particulier si un travail de répétition a été effectué en amont ;
- les interprètes sont plus sereins et leur jeu en devient plus souple et détendu ;
- en cas de changement de consentement ou bien de direction de mise en scène, le CI est outillé pour trouver les solutions alternatives appropriées ;
- les prises sont répétées à l'identique car les interprètes suivent une chorégraphie claire mais flexible ;
- on profite d'un cadre de travail clair, soutenu par un collaborateur dont c'est la spécialité ;
- on exploite le potentiel narratif de ces scènes

au maximum en évitant les lieux communs et/ou certaines représentations de domination présentes malgré soi ;

– on contribue à rendre notre cadre de travail respectueux du bien-être de tous en réduisant au maximum les risques de violences et de harcèlement sexuels.

Qui engager ?

Un CI formé ! Ce métier ne s'improvise pas car la mauvaise gestion d'une situation à risque peut se transformer en véritable danger pour les interprètes en grande vulnérabilité.

À ce jour, il n'existe pas de formation à la coordination d'intimité en francophonie. Il est donc impératif de confier ce rôle à une personne ayant suivi une formation donnée par une des associations de professionnels reconnue par SAG-AFTRA (Syndicat des Acteurs des USA).

El devra être compétent dans les domaines suivants :

- premiers secours en santé mentale ;
- genre et luttes LGBTQIA+ ;
- antiracisme ;
- gestion de conflits ;
- consentement ;
- dynamiques de pouvoir ;
- utilisation de sous-vêtements d'intimité ;
- cadres juridiques relatifs à la nudité et aux scènes d'actes sexuels simulés sur le plateau chorégraphie de scènes d'intimité ;
- connaissance du milieu de l'audiovisuel (expérience de plateau fortement recommandée).

Annexe 5

Travailler sur un même lieu

Extrait du Code du bien-être :

Il arrive souvent que des travailleurs qui n'ont pas le même employeur travaillent ensemble. Les uns sont salariés de l'entreprise dite « utilisatrice », celle pour le compte de qui le travail est fait, les autres dépendent d'entreprises extérieures ou prestataires, ou sont intérimaires. C'est le cas des salariés de l'entreprise qui gère la cantine sur un tournage par exemple, ou qui gère les déplacements des comédiens.

La loi bien-être prévoit en pareille situation une obligation de coopération et de coordination dans le domaine de la sécurité et de la santé (chapitres III et IV de la loi bien-être). Un « contrat d'entreprise » doit être conclu entre les entreprises concernées qui prévoit sur qui repose la responsabilité de la prévention et des mesures à prendre en cas de survenance d'un risque, notamment de harcèlement sexuel. À minima, l'entreprise extérieure doit s'engager à respecter les obligations relatives à la prévention en vigueur dans l'entreprise utilisatrice. Et si l'entreprise extérieure ne respecte pas ses obligations, l'entreprise utilisatrice a la possibilité d'organiser elle-même la prévention des risques pour l'entreprise extérieure, aux frais de celle-ci. Par exemple, si la société qui gère la cantine n'a rien prévu en matière de prévention des violences sexuelles au travail, la production doit le faire elle-même, en imputant le coût, le cas échéant, à son prestataire.

La loi bien-être interdit cependant à une entreprise utilisatrice d'avoir recours à une entreprise extérieure qui de notoriété publique ne respecte pas la loi. Par exemple, s'il est connu qu'un prestataire est défaillant en matière de prévention du harcèlement sexuel au travail, l'entreprise utilisatrice qui y a recours peut se trouver en difficulté eu égard au respect de ses propres obligations. Concrètement, le travailleur dépendant d'une entreprise extérieure peut demander le déclenchement d'une procédure d'intervention psychosociale formelle au sein de sa propre entreprise, mais dans ce cas son employeur devra se rapprocher de l'entreprise utilisatrice pour décider de quelle manière cette intervention peut se faire.

Si le travailleur mis en cause dépend de l'entreprise utilisatrice, celle-ci devra par exemple exiger de la personne mise en cause qu'elle défère à une convocation à un entretien dans le cadre d'une enquête interne même si celle-ci est réalisée par l'entreprise prestataire. Si cette enquête est concluante, l'employeur du·de la harceleur·e pourra le sanctionner.

À contrario, si la victime appartient au personnel de l'entreprise utilisatrice et le mis en cause à celui de l'entreprise extérieure, seule cette dernière entreprise a le pouvoir de sanction, même si l'enquête interne a été réalisée par l'entreprise utilisatrice si l'examen impartial a été réalisé

par le conseiller en prévention risques psychosociaux de l'entreprise utilisatrice.

Si l'entreprise extérieure n'inflige aucune sanction, y recourir à nouveau pourrait juridiquement être vu comme le non-respect de ses obligations de prévention par l'entreprise utilisatrice.

Annexe 6

Indépendance de la sanction disciplinaire par rapport à la sanction pénale

Sous l'influence du droit européen, les jurisprudences belge et française (et, globalement, européennes) accordent une autonomie grandissante au droit du travail par rapport au droit pénal.

En d'autres termes, l'absence de reconnaissance d'une infraction pénale ne signifie pas qu'un employeur ne peut pas sanctionner, et qu'un juge du travail ne peut pas considérer une faute établie, même si une procédure pénale est encore en cours ou même si celle-ci n'a pas débouché sur une condamnation.

Mais pour cela, il faut que l'employeur se garde de sanctionner un salarié pour avoir commis une infraction pénale, même s'il peut viser les mêmes faits que ceux qui sont soumis à l'examen de la justice pénale. Il faut qu'il reste sur le terrain de la faute disciplinaire qui mérite sanction au regard du droit du travail, voire qui est incompatible avec la poursuite du contrat de travail.

Si l'employeur respecte cette préconisation, aucune violation de la présomption d'innocence du· de la salarié ne peut lui être reprochée. C.E.D.H., arrêt *Istrate c. Roumanie*, 13 avril 2019, req. n° 44546/13.

Fiches pratiques

Fiche pratique ①

Tableau récapitulatif des dispositions légales

Fiche pratique ②

**Exemple de clause à insérer
aux contrats de travail**

Fiche pratique ③

**Les facteurs de risque et
mesures de prévention**

Fiche pratique ④

Se former

Fiche pratique ⑤

**Clause assurantielle en cas d'interruption de tournage
pour harcèlement sexuel**

Fiche pratique ⑥

Modèle de demande d'intervention formelle

Fiche pratique ⑦

Enregistrement clandestin

Fiche pratique ⑧

Agir après la fin du contrat

Fiche pratique ⑨

Aide juridique

Fiche pratique 1

Tableaux récapitulatifs des dispositions légales

Ces tableaux synthétiques visent à récapituler les différentes dispositions légales applicables en matière de violences sexistes et sexuelles et les voies de recours judiciaires possibles.

Types de violences	Textes applicables			
	Loi bien-être (volet civil)	Loi bien-être (volet pénal)	Code pénal	Loi contre le sexisme
Atteinte à l'intégrité sexuelle			Article 417/8	
Harcèlement sexuel	Art. 32ter 3°	Titre 3 : prévention des risques psychosociaux dont le harcèlement sexuel au travail		
Harcèlement moral lié au sexe	Art. 32ter 2°	Titre 3 : prévention des risques psychosociaux dont le harcèlement sexuel au travail		
Sexisme				Article 2
Harcèlement			Article 442bis	
Voyeurisme			Article 417/8	
Viol			Article 417/11	

		Voies de recours		
Types de violences		Personne mise en cause en cas d'action en justice	Tribunal compétent	Saisie du tribunal
	Atteinte à l'intégrité sexuelle	Aut_eu_jice des faits	Tribunal correctionnel	Dépôt de plainte
	Harcèlement sexuel	Employeu_x et, dans une certaine mesure, ligne hiérarchique et aut_eu_jice	Tribunal du travail (volet civil), Tribunal correctionnel (volet pénal)	Requête écrite auprès du tribunal (volet civil), Dépôt de plainte (volet pénal)
	Harcèlement moral lié au sexe	Employeu_x et, dans une certaine mesure, ligne hiérarchique et aut_eu_jice	Tribunal du travail (volet civil), Tribunal correctionnel (volet pénal)	Requête écrite auprès du tribunal (volet civil), Dépôt de plainte (volet pénal)
	Sexisme	Aut_eu_jice des faits	Tribunal correctionnel	Dépôt de plainte
	Harcèlement	Aut_eu_jice des faits	Tribunal correctionnel	Dépôt de plainte
	Voyeurisme	Aut_eu_jice des faits	Tribunal correctionnel	Dépôt de plainte
	Viol	Aut_eu_jice des faits	Tribunal correctionnel	Dépôt de plainte

Fiche pratique 2

Exemple de clause à insérer aux contrats de travail

La société informe [Civilité] [Nom] qu'elle s'inscrit activement dans la lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste. À ce titre, elle applique les dispositions prévues dans la loi bien-être du XXX, notamment les articles XXX. Cette loi impose notamment à l'employeur d'empêcher le harcèlement sexuel par des actions de prévention, de mettre à la disposition des salarié·es des procédures leur permettant de signaler les faits, de les protéger et de faire cesser les faits. Elle rappelle qu'en cas de harcèlement sexuel, le salarié·e peut saisir directement l'employeur et/ou la ligne hiérarchique afin de faire cesser les faits, et/ou faire une demande d'intervention informelle ou formelle auprès d'une conseillère en prévention aspects psychosociaux ou d'une personne de confiance (seulement en cas de demande d'intervention informelle pour cette dernière) dont les coordonnées sont les suivantes :

Conseillère en prévention aspects psychosociaux

Tel: XXXX

Mail: XXXX

[Civilité] [Nom] s'engage, dans ce cadre, à ne pas adopter des comportements qui pourraient s'apparenter à du harcèlement moral, sexuel ou à du sexisme tant vis-à-vis de ses collègues que vis-à-vis de tiers extérieurs à la société. Il lui est rappelé qu'en cas de harcèlement sexuel, il est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la fin du contrat sans préavis et à une sanction pénale.

Fiche pratique 3

Les facteurs de risque et mesures de prévention

Facteurs de risque
(qui se cumulent souvent)

Description

Mesures de prévention

Faible mixité

Stéréotypes de sexe, blagues sexistes ou sexuelles banalisées, culture de boys band.
Exemples : propos sur la résistance physique, savoir technique.

Tenir des messages clairs de tolérance zéro à l'égard des VSS, informer sur le dispositifs et relais internes et externes et conséquences disciplinaires. Former systématiquement les équipes aux stéréotypes de sexe et culture du respect f/h sans VSS, en particulier les chefs de poste, encadrement. Favoriser la mixité à tous les niveaux hiérarchiques.

Précarité

Intermittence comme levier de pression, chantage à l'emploi/recrutement notamment à l'égard des personnes sexisées, des jeunes, perte de chance d'entrer dans le métier, de s'y maintenir, casting/auditions, répétitions, rdv professionnels.

Rappeler les engagements de la production, les valeurs de tolérance zéro, lors des entretiens de recrutement, les dispositifs et relais internes. Organiser des entretiens dans des lieux sûrs de façon à éviter les huis clos. Former les chefs de postes, production, directeur, directrice à la prévention des VSS. Assurer un lien avec les écoles pour les stagiaires/apprentis. Objectiver les critères de recrutement.

Rapports de travail très hiérarchisés

Manque d'autonomie, infantilisation, paternalisme, abus d'autorité, demandes illégitimes.

Tenir un message de tolérance 0. Responsabiliser et former des productrices, réalisatrices, chefs de poste à la prévention des VSS. Informer les personnes de son équipe du dispositif

Facteurs de risque
(qui se cumulent souvent)

Description

Mesures de prévention

Moments festifs

Fête de fin de tournage, pot de fin de semaine, fin de soirée de tournage, after work, avant-première, festival... Familiarité, proximité, frontière floue entre personnel et professionnel. Poids de la culture de groupe/du collectif, codes, imitation sociale.

interne de prévention. Avoir un comportement exemplaire et utiliser son pouvoir de management pour recadrer systématiquement les propos et comportements à connotation sexiste ou sexuelle.

Rappeler la tolérance zéro à l'égard des VSS y compris dans les moments « hors travail ». Former les équipes. Faire prendre conscience des répercussions des comportements qui se produisent hors travail sur le travail. Sensibiliser tout le monde à la question du consentement et au fait que la consommation d'alcool ou de stupéfiants ne permet pas de s'exonérer de sa responsabilité.

Travail isolé

Situations de huis-clos et/ou proximité physique: casting, construction des décors, montage, post-production, essayage, habillage, loges, voiture (lieu captif), etc. Absence de témoins et de régulation possible par le collectif.

Rendre visible et mettre des affiches sur la prévention VSS dans les lieux. Rompre l'isolement par des contacts réguliers de la production et des échanges avec les personnes en situation de subordination. Organiser des rdv professionnels (casting, répétition) dans des lieux professionnels et ouverts (et non dans des chambres, lieux privés) de telle manière à ce qu'une personne ne soit pas isolée. Prévoir pour les scènes d'intimité un protocole strict. Proposer la présence de coordinateurs de scènes d'intimité.

Facteurs de risque (qui se cumulent souvent)

Description

Mesures de prévention

Éloignement géographique, social

Partage de lieux de vie, chambre, habitation, location, hôtel. Forte promiscuité, risque de violation de l'intimité. Isolement de sa famille et de ses proches.

Organiser les déplacements et conditions d'hébergement afin de préserver l'intimité de chacun. Sensibiliser les équipes en amont à chaque début de tournage. Délivrer des messages de prévention aux équipes au démarrage du tournage. Éviter qu'une personne se trouve isolée. Rappeler la nouvelle définition du consentement (présomption d'absence de consentement si la personne est endormie). Désigner sur place un représentant de la production qui sera référent en cas de situations de VSS.

Actrice « star », personne renommée

Abus de pouvoir et d'autorité, chantage, représailles, crainte d'être blacklisté.

Ne pas embaucher de star dont la réputation est mise en cause et connue. Délivrer un message clair et sensibiliser les actrices stars, personnes renommées et influentes à la prévention des VSS en leur rappelant qu'il leur est demandé une conduite exemplaire. Organiser les rdv dans des lieux publics.

Consommation d'alcool et de stupéfiants

Perte de contrôle, comportements abusifs minimisés voire excusés.

Sensibiliser tout le monde à la question du consentement et au fait que la consommation d'alcool ou de stupéfiants ne permet pas de s'exonérer de sa responsabilité. En cas de consommation d'alcool ou de stupéfiants, il existe une présomption de non consentement.

Fiche pratique 4

Se former

Si le bon sens est utile, il n'est généralement pas suffisant pour comprendre les tenants et aboutissants de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et une formation n'est pas inutile, voire indispensable. De toute façon, tout le monde devrait bénéficier a minima d'une sensibilisation sur le sujet.

Alors, sur quels critères la choisir ? Quelles conditions pour qu'elle porte ses fruits ?

1. Tout d'abord, une formation sur les violences sexistes et sexuelles au travail ne se résume pas à la transmission de données techniques et juridiques. Il est aussi question de valeurs, d'éthique et de transformation sociale.

Une telle formation doit donc être portée politiquement par l'employeur, d'abord en amont (avec une communication claire sur son contenu et ses objectifs), au moment de la formation (en venant présenter la politique de tolérance zéro de l'entreprise en ouverture de la formation pour en donner le « la ») et en aval, en continuant à mettre ce sujet en discussion.

2. Faire du « deux-en-un » avec une formation « harcèlement moral + harcèlement sexuel », cela ne fonctionne pas. Si certains mécanismes et règles de droit sont communs aux deux « harcèlements », le harcèlement moral questionne bien davantage les enjeux de l'organisation du travail que le harcèlement sexuel, qui s'inscrit généralement dans l'histoire de la hiérarchie sociale des hommes sur les femmes. Les angles d'attaque ne peuvent donc pas être les mêmes, et en voulant tout faire, on ne fait rien correctement.

3. La formation doit être adaptée aux particularités de votre secteur d'activité et à ses facteurs de risques propres.

4. La formation ne peut se passer d'un squelette juridique, mais le « tout juridique » est un problème. Les sciences sociales et politiques sont aussi nécessaires pour comprendre cette réalité.

5. Proposer un stage d'autodéfense ne peut se substituer à une formation. Cette idée s'inscrit dans un très long continuum de transfert de la responsabilité de la lutte contre les violences sexuelles sur les victimes elles-mêmes pour ne pas interroger la responsabilité collective.

6. Cette thématique est susceptible de brasser des affects forts compte tenu de la probabilité qu'il y ait des victimes ou d'anciennes victimes parmi les apprenant·es. Assurer une telle formation nécessite donc d'être en capacité de gérer des émotions fortes.

7. En miroir du point précédent, il peut aussi y avoir dans la formation des personnes qui ont des choses à se reprocher, ce qui nécessite d'être en capacité de désamorcer l'agressivité.

8. La formation produit un effet contre-intuitif : elle s'inscrit dans une volonté de prévention, mais quand c'est la première fois qu'elle est programmée, elle provoque l'émergence des récits des victimes parce qu'elle crée un cadre dans lequel la parole est enfin possible.

Il est donc nécessaire que l'employeur l'ait anticipé et soit éventuellement en capacité de renvoyer vers des relais externes.

9. Une bonne formation nécessite qu'elle soit à jour des évolutions sociétales et jurisprudentielles !

10. Enfin, « la boîte à outils » est un miroir aux alouettes. Si des lettres et procédures-types ne

sont pas inutiles, une formation doit surtout donner à réfléchir, et impulser une évolution des consciences.

Il existe actuellement en Belgique francophone trois types de formations gratuites, initiées par Elles* Font des Films et Paye Ton Tournage, avec le soutien du Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel et la Direction de l'Égalité des Chances de la Fédération Wallonie Bruxelles. Avec la participation de la SACD, la SCAM, l'UPFF, l'ARRF et play.brussels.

Ces formations sont proposées en fonction du champ d'action professionnel :

- à destination des producteurs, uniquement pour les représentants légaux de la boîte de production ;
- à destination de toute personne travaillant dans le secteur audiovisuel ;
- une formation complémentaire, axée sur le recueil de la parole et limitée à 15 personnes.

Les informations sur les sessions de formation sont communiquées par le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel.

Fiche pratique 5

Clause assurantielle en cas d'interruption de tournage pour harcèlement sexuel

Que faire si les faits se produisent pendant le tournage ?

Si les faits de harcèlement sexuel se produisent lors d'un tournage, plusieurs sociétés d'assurance notamment françaises, belges et luxembourgeoises prévoient désormais la possibilité de procéder à un arrêt de tournage de 5 jours couvert par l'assurance jusqu'à 500 000 € afin de pouvoir procéder à l'enquête.

Clause par défaut dans les contrats BCOH - Circles Group

Frais supplémentaires :
préjudice moral ou physique

En complément des conditions générales et spécifiques, la garantie frais supplémentaires est étendue aux conséquences financières d'un arrêt, d'un ajournement ou d'un report du tournage suite à un préjudice moral ou physique causé par :

1. Une personne assurée sous la garantie indisponibilité et portant atteinte à l'intégrité d'une personne participant au tournage.
2. Un préposé de l'assuré et portant atteinte à l'intégrité d'une personne assurée sous la garantie indisponibilité.

Cette extension est conditionnée à la rédaction d'un signalement au Procureur du roi de la part de l'employeur.

La limite contractuelle d'indemnité est fixée à 500 000 € (maximum) sans pouvoir dépasser cinq jours de tournage.

De plus, une clause permettant l'extension de la garantie de non-apparition en cas de faits d'ordre sexuel est actuellement en réflexion.

Fiche pratique 6

Modèle de demande d'intervention formelle

Données spécifiques contenues dans le document de demande

- la description précise des faits qui, selon l'æ travailleur^ϕ, sont constitutifs de harcèlement sexuel ou harcèlement moral lié à un critère de discrimination au travail, c'est-à-dire un récit chronologique et détaillé des comportements dénoncés (propos tenus, gestes réalisés, contenu des écrits, type de regards, la pression exercée, le lien de subordination);
- dans le cas de harcèlement moral lié à un critère de discrimination, la description du lien entre les faits et le critère en question (par exemple : sexe, identité de genre, orientation sexuelle, âge, handicap, origine nationale ou ethnique...);
- le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés, c'est-à-dire le contexte dans

lequel les différents comportements ont été exercés;

- l'identité de la personne mise en cause;
- les répercussions sur sa personne;
- une demande faite à l'employeur^ϕ par l'æ travailleur^ϕ de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux faits.

Il est fortement conseillé à l'æ travailleur^ϕ de joindre à sa demande toutes pièces utiles permettant d'étayer sa déclaration (Cf. faisceau d'indices : attestation de proches, mails, sms, certificat médical, enregistrement clandestin et/ou sa retranscription, etc.).

Fiche pratique 7

Enregistrement clandestin

L'enregistrement d'une conversation à l'insu d'une personne peut-elle constituer une preuve recevable ?

Comme il arrive fréquemment qu'en matière de harcèlement sexuel aucun témoin n'ait assisté, même partiellement aux faits reprochés, le recours à un enregistrement d'une conversation à l'insu d'une personne peut apparaître comme un élément de preuve utile à la défense d'une victime.

Or, l'idée qui prédomine est que ces enregistrements clandestins ne seraient pas recevables en justice. Mais la jurisprudence de la Cour de cassation n'a eu de cesse d'évoluer dans le sens de leur recevabilité, tant en droit pénal qu'en droit social. En droit du travail, un enregistrement obtenu de manière illicite (en violation du droit au respect de la vie privée et/ou sans le consentement d'une personne), ne le rend pas automatiquement irrecevable. Les juges doivent prendre en compte le contexte, les circonstances et procéder à ce qu'on appelle une « balance des intérêts » : qu'est-ce qui doit être prioritaire ? Le respect de la vie privée ? Ou la possibilité d'établir la preuve de violences ? La balance penche de plus en plus vers le droit à la preuve, selon la formule : « le tribunal estime que l'atteinte à la vie privée par l'usage de cet enregistrement est limitée et proportionnée au but poursuivi ». Il faut cependant avoir en tête que la jurisprudence n'autorise pas, à ce jour, les employeurs à effectuer elles-mêmes des enregistrements clandestins dans la but d'établir une preuve contre un salarié. Ces enregistrements dissimulés peuvent donc être utilisés par la victime pour faire la preuve des agissements à son encontre, et par

l'employeur si cet enregistrement lui a été fourni par la victime.

C'est également le sens de la jurisprudence du Conseil d'Etat français, qui considère recevables de tels enregistrements produits par l'employeur pour faire la démonstration de la faute d'un fonctionnaire, dès lors qu'il n'a pas procédé elle-même à la captation.

À savoir : comme les victimes pensent que ces enregistrements sont interdits et irrecevables, elles ont tendance à cacher qu'elles en ont fait. Dans le cadre d'une enquête, il n'est pas inutile de poser directement la question, sinon le risque est grand de passer à côté d'une preuve déterminante !

Fiche pratique 8

Agir après la fin du contrat

En formation, nous sommes régulièrement interrogées par des productrices sur leurs marges de manœuvre alors que les contrats de travail des salariés concernés sont arrivés à leur terme. La courte durée de la plupart des contrats de travail dans l'industrie du cinéma est en effet un sujet. Il est donc essentiel que les canaux de remontée d'informations relatives à des violences sexistes et sexuelles au travail soient bien connues des travailleurs, qu'un lien de confiance suffisant soit établi pour qu'ils soient actionnés, sans quoi la production risque de ne rien savoir avant la fin d'un tournage et de n'être informée qu'après, à un moment où ses moyens d'actions sont juridiquement limités.

Si cette situation se produit, même si les salariés concernés ne sont plus sous l'autorité hiérarchique de la production, nous préconisons tout de même le déclenchement d'une enquête. C'est la position prise en France par les partenaires sociaux de la branche des entreprises artistiques et culturelles, dans un accord du 27 septembre 2022.

Considérant « l'importance de la lutte à mener sur ce sujet pour l'ensemble des salariés du secteur et (...) la présence souvent éphémère de salariés en contrat à durée déterminée (...) dans les entreprises », l'accord prévoit que « lorsqu'une enquête est engagée par l'employeur après la fin de la période d'exécution du contrat de travail des personnes mises en causes, celles-ci sont invitées par écrit à être entendues si elles le souhaitent et, le cas échéant, elles peuvent être accompagnées de la personne

de leur choix après information de l'employeur. L'écrit communiqué à la personne mise en cause précise bien qu'il s'agit d'une enquête interne et non d'une procédure disciplinaire (...) Lorsque les personnes mises en cause refusent d'être entendues dans le cadre de l'enquête engagée dans l'entreprise, l'employeur en prend acte, et en informe la victime présumée. »

L'idée qui sous-tend cette mesure est que, dans un petit milieu où le recrutement se fait essentiellement par cooptation, il serait difficile pour une personne mise en cause de refuser d'être entendue même si elle n'y est légalement pas obligée, au risque de faire naître des soupçons sur les raisons de cet évitement. C'est aussi une éthique de la responsabilité des employeurs qui est convoquée, dont il est attendu qu'ils fassent ce qui est en leur pouvoir pour faire la lumière sur une situation, éventuellement pour éviter de retravailler avec une individu.e dont le comportement est susceptible de préjudicier aux droits et à la santé physique et psychique des autres travailleurs.

Précisions enfin que de ne pas recruter une personne mise en cause pour des violences sexistes et sexuelles dans une optique de prévention des risques... n'est pas interdit. Les productions nous demandent régulièrement si cela ne serait pas attentatoire au principe de présomption d'innocence ou si cela ne constituerait pas un acte discriminatoire.

La réponse juridique est, ni l'un, ni l'autre. Les employeurs choisissent de travailler avec qui ils veulent pour les besoins de la production, sur des critères de compétence et de confiance. Les limites à cette liberté de choix sont fixées par les dispositions relatives aux discriminations, qui prohibent certaines différences de traitement

limitativement énumérées (liées au sexe, à l'orientation ou l'identité sexuelle, à l'origine, la religion, au handicap, aux convictions syndicales, etc.) parmi lesquelles le fait de choisir un candidat sur lequel ne pèse aucune accusation de violences sexistes et sexuelles au lieu d'un candidat mis en cause pour de telles violences ne figure pas.

Fiche pratique 9

Aide juridique

Elle permet à certaines catégories de personnes de bénéficier de l'assistance gratuite d'un avocat pour le traitement d'un dossier dans toutes les matières juridiques (aide juridique de 2^{ème} ligne). Ces avocats sont volontaires. Ils fournissent à leurs clients les mêmes services que dans le cadre d'une aide juridique payante : conseil, assistance et représentation dans le cadre d'une procédure judiciaire, administrative ou dans le cadre d'une médiation, introduction d'un recours...

L'intervention de l'avocat est soit totalement, soit partiellement gratuite. Lorsque l'aide juridique est partiellement gratuite, cela signifie que vous devrez payer à votre avocat un montant forfaitaire unique variant entre 25 et 125 euros.

Pour qu'un avocat vous soit désigné, vous devez obligatoirement remplir et signer un formulaire de demande d'aide juridique. Votre demande doit être accompagnée de documents justificatifs. Cette aide est calculée en fonction de vos revenus.

Les seuils d'accès à l'aide juridique ont été adaptés. Attention, ils sont indexés annuellement. Avec l'inflation, ils ont été indexés trois fois au cours des quatre derniers mois. Il convient donc de se renseigner régulièrement.

L'aide juridique totalement gratuite est accordée à la personne :

- isolée dont les revenus et moyens d'existence mensuels nets sont inférieurs à 1 426 € (à vérifier en fonction de l'évolution des seuils) ;
- cohabitante dont le ménage a des revenus et moyens d'existence mensuels nets inférieurs à 1 717 € (à vérifier en fonction de l'évolution des seuils).

L'aide juridique partiellement gratuite est accordée à la personne :

- isolée dont les revenus et moyens d'existence mensuels nets sont compris entre 1 426 € et 1 717 € ;
- cohabitante dont le ménage a des revenus et moyens d'existence mensuels nets compris entre 1 717 € et 2 007 €.

Vu la hausse des seuils (qui ont été majorés de 100 € le 1^{er} septembre 2022 et seront majorés une dernière fois de 100 € le 1^{er} septembre 2023), il convient aux personnes de se renseigner précisément au bureau de l'aide juridique du barreau de votre localité.



Triodos @ Foundation