



© T.THOMAS&M.SCHÖNME

## **Ma collègue subit des violences sexistes ou sexuelles: quel est mon rôle en tant que délégué.e?**



## Que puis-je faire?

Ma collègue subit des violences sur le lieu de travail .....	3
Plusieurs possibilités pour agir .....	5
Individuellement .....	5
Collectivement .....	6
Ma collègue subit des violences dans sa vie privée .....	7
Sites et numéros utiles .....	10
Références légales .....	10
Les bons réflexes à avoir lors d'actions syndicales .....	12
Lexique .....	13
Notes et contacts utiles .....	15
Plus d'informations? Envie d'agir? .....	16

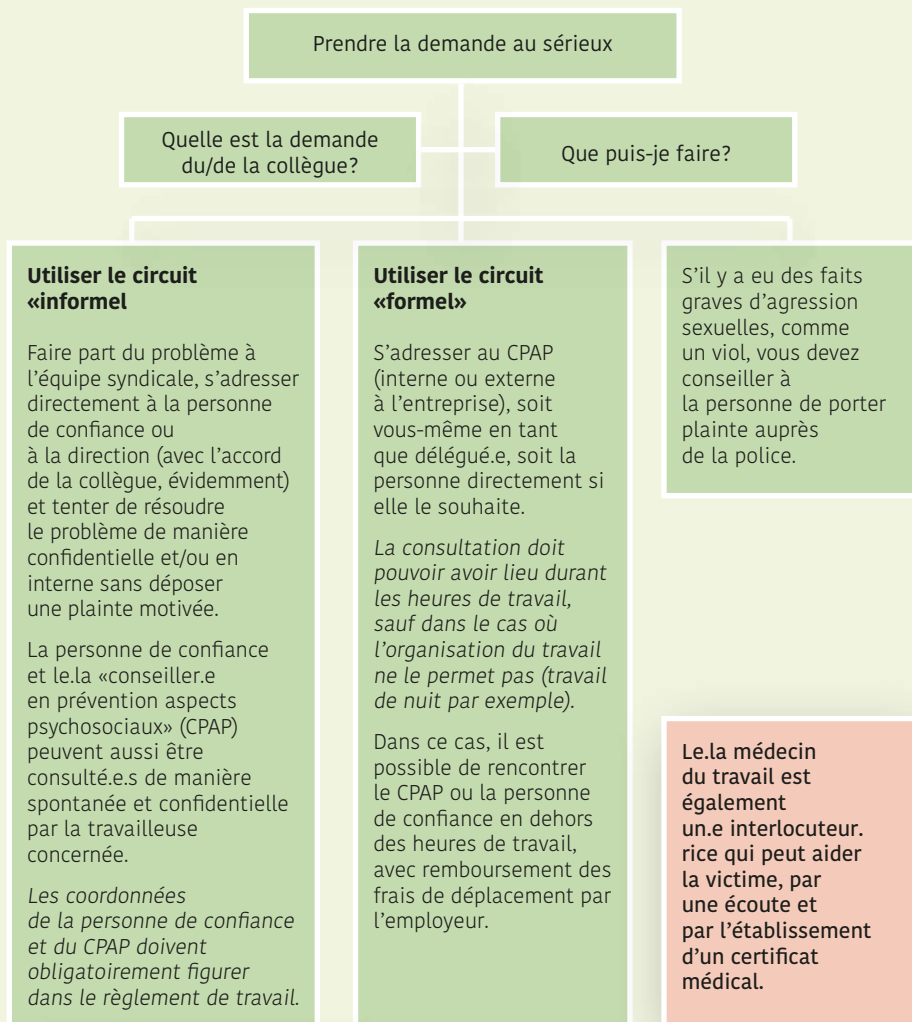
- ▶ 9% des travailleuses ont été agressées physiquement au bureau (Jump, 2016).
- ▶ 1 travailleuse sur 3 dans les titres-services et les aides familiales a été victime de violences sexuelles sur son lieu de travail (CSC-Alimentation et Services, 2017).
- ▶ 1 couple sur 5 connaît des problèmes de violences!

↳ **Agir contre les violences faites aux femmes, c'est l'affaire de tout.e.s!**

## Ma collègue subit des violences sur le lieu de travail ... ce que je peux faire comme délégué.e dans mon entreprise

- Prendre au sérieux la collègue qui ressent un fait/un propos comme une violence. Ne pas minimiser ni être dans le jugement. Lui expliquer la confidentialité et la protection dont elle peut bénéficier.
- Rechercher d'éventuel.le.s témoins et leur expliquer la confidentialité et la protection dont ils.elles peuvent bénéficier.





**!!! Il est important de signaler que le/la travailleur.euse bénéficie d'une protection spécifique contre le licenciement dès le moment où il/elle dépose sa plainte motivée, de même que les éventuel.le.s témoins appelé.e.s lors de la conciliation.**

Dans le cas où la travailleuse dépose une plainte motivée, le CPAP informera dans un premier temps l'employeur, puis analysera la situation. Ils tenteront ensuite de mettre en place des mesures pour résoudre le problème. Dans le cas extrême où aucune solution n'est trouvée, le CPAP saisira la direction générale du Contrôle du bien-être au travail.



# Plusieurs possibilités pour agir

## 1. Individuellement

Dans tous les cas, orientez votre collègue vers le numéro vert, gratuit et anonyme pour les victimes de violences sexuelles

**0800.98.100**

Suggestion: l'afficher aux valves syndicales.

Pour en savoir plus, demandez ces brochures à la CSC ou consultez-les sur [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be).



Cela peut paraître étonnant, mais certaines femmes se plongent dans le travail pour échapper aux problèmes de violence entre partenaires. Une collègue m'a avoué que venir travailler lui changeait les idées. Cela lui fait du bien.

L'ex de ma collègue m'a contacté ainsi que certains de mes collègues pour la dénigrer.

En Belgique, 1 couple sur 5 est confronté à la violence conjugale

Quand j'entrais dans cette maison pour nettoyer, j'avais une boule au ventre. Le monsieur ne cessait de me faire des allusions. Une fois, il s'est promené nu alors que je nettoyais le salon...

maison d'accueil

## 2. COLLECTIVEMENT

- C'est la responsabilité des délégué.e.s syndicaux.ales de regarder le contexte dans lequel un cas de violence survient afin de prévenir et solutionner des situations qui peuvent dépasser le cadre individuel. Rendre collectif un problème individuel est essentiel pour améliorer le bien-être de tou.te.s dans l'entreprise.
- C'est la responsabilité de l'employeur.euse d'offrir un lieu de travail sécurisé pour toutes et tous.
  - ▶ Est-ce le cas dans mon entreprise?
  - ▶ Y a-t-il eu d'autres cas de ce type dans l'entreprise? Dans le même service? Dans une fonction similaire? Dans ce cas, les victimes peuvent lancer une procédure formelle à caractère collectif.
  - ▶ Les modes d'organisation du travail peuvent-ils favoriser certains comportements? Peut-on revoir ces modes d'organisation du travail?
  - ▶ Discutons-en en équipe syndicale: où (CE, CPPT, ...) et comment agir?

*L'ex de ma collègue la menace d'envoyer des photos intimes d'elle au boulot.*

*Comme délégué, j'avais sous-estimé l'impact de la violence sur la santé et la vie professionnelle de ma collègue.*

*Après plusieurs absences injustifiées, ma collègue risque de se faire virer. Cela serait encore plus difficile pour elle de sortir de la violence!*

# Ma collègue subit des violences dans sa vie privée ... en tant que délégué.e, est-ce mon problème?

Les femmes qui vivent des violences conjugales sont prises dans un cercle vicieux dont il est difficile et douloureux de s'extraire. Elles ne vont donc pas sortir de cette violence juste parce qu'un.e délégué.e attentionné.e leur propose de l'aide. Par contre, les personnes travaillant avec les victimes de violence conjugales insistent sur le fait que chaque acteur.rice que la victime rencontre a sa pierre à apporter au cheminement de la personne. Ce sont toutes les pierres mises bout à bout qui, un jour, donneront peut-être la force nécessaire de briser le cercle de la violence.

## Essentiel !

Conserver leur autonomie économique et financière est primordial pour les victimes de violences. Le travail, c'est la première porte vers l'indépendance!

**Les violences faites aux femmes dans leur vie privée (de la part de leur compagnon ou ex-compagnon) peuvent avoir des conséquences sur le lieu de travail:**

- ▶ Les violences peuvent se prolonger sur le lieu de travail par des sms, des coups de téléphone... Il arrive que le compagnon contacte les collègues ou les supérieurs, attende la victime sur le parking de l'entreprise, etc.
- ▶ Le travail de la victime peut être affecté. Il arrive aussi qu'elle doive s'absenter de manière répétée. Les collègues prennent alors en charge une partie de son travail, ce qui peut désorganiser une équipe lorsque la situation se prolonge...

*C'est pénible pour les collègues de subir une surcharge de travail vu que la collègue est mal. Ils font cependant preuve de compréhension.*



- ▶ Les collègues au courant de la situation peuvent aussi se sentir démuni.e.s face à celle-ci, l'ambiance au travail s'en ressent.

Dans ce type de cas, il est possible d'agir en tant que délégué.e:

### 1. Détecter

Vous documenter sur la question, par exemple en consultant le site [www.ecouteviolencesconjugales.be](http://www.ecouteviolencesconjugales.be). Vous pouvez aussi appeler le numéro gratuit 0800.30.030.

### 2. Ecouter

Consacrer le temps nécessaire pour écouter votre collègue et l'inviter à se confier.

Attention à ne pas laisser de traces écrites, par sms ou mail, car le partenaire surveille souvent les moyens de communication.

### 3. Relayer

- ➔ Proposer votre aide à votre collègue ou l'orienter vers des professionnel.le.s de ces questions.
- ➔ En parler à la personne de confiance.
- ➔ Orienter éventuellement vers le médecin du travail.

4. S'il existe une relation de confiance, discuter avec l'employeur de mesures à prendre afin que les violences conjugales n'entraînent pas des conséquences telles qu'un licenciement, une précarité financière, une sanction,...

### 5. Chercher à trouver des réponses collectives d'aménagement et de prévention

Il est possible d'imaginer des aménagements dans l'entreprise, notamment au Comité pour La Prévention et la Protection au Travail (CPPT) / Comité de Concertation de Base (secteurs publics). Par exemple:

- ▶ permettre à la collègue de changer de service ou de lieu de travail si l'entreprise a plusieurs sites afin que le compagnon ou ex-compagnon ne puisse pas l'attendre à la sortie de l'entreprise,

Ma collègue a subi des attouchements et même plus de la part d'un autre collègue.

Je n'ai rien vu et l'ai appris trop tard. Cela me fait culpabiliser.

assistant.e  
social.e



- ▶ filtrer les appels sur la ligne directe via le secrétariat ou via un.e collègue,
- ▶ faire respecter la confidentialité sur les données personnelles à communiquer en externe (numéro de gsm, adresse privée, mail, etc..) afin que la collègue puisse «couper les ponts» avec son (ex)-compagnon si elle le désire,
- ▶ donner quelques latitudes d'horaire pour pouvoir consulter un avocat, déménager,...
- ▶ vérifier que la collègue perçoive bien personnellement son salaire (et pas son conjoint).

*Dans ce type de cas, la collaboration avec l'employeur est dans l'intérêt de la travailleuse. Beaucoup de victimes indiquent en effet avoir reçu de l'aide de la part de leur direction.*

Suggestion: donner à votre collègue le numéro vert gratuit de la ligne d'écoute «violences conjugales»: **0800.30.030** (accessible 24h/24). Et l'afficher dans les endroits de passage, aux valves syndicales ou sur l'intranet.

**Attention:** prendre l'initiative d'aller trouver le partenaire peut exposer votre collègue à un retour de flammes!

*J'ai ri à cette blague bien «chaude» que Rémi a lâchée devant la petite jeune. Je me suis senti mal à l'aise en y repensant.*

*Chaque personne a un rôle pour sortir de la violence.*



## Sites et numéros utiles

- ▶ Le numéro vert, gratuit et anonyme pour les victimes de violences sexuelles: 0800.98.100
- ▶ Le numéro vert et gratuit de la ligne d'écoute «violences conjugales»: 0800.30.030 (accessible 24h/24) et leur site internet: <https://www.ecouteviolencesconjugales.be/>  
Vous trouverez sur ce site une base de données reprenant par région les services aux victimes suivants: conseils juridiques, services et lignes d'écoute spécifiques à la jeunesse, maisons d'accueil spécialisées violences conjugales, services ambulatoires.
- ▶ Site web de sensibilisation [www.fredetmarie.be](http://www.fredetmarie.be) – [www.marieetfred.be](http://www.marieetfred.be)
- ▶ Ligne verte «Mon mariage m'appartient»  
(Mariage forcé, arrangé, précoce, coutumier): 0800/90.901

## Références légales

La violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail font partie intégrante des risques psychosociaux au travail et sont abordés via le cadre général de la prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS):

- ➔ Loi du 6 août 1996 sur le bien-être, chapitre Vbis, Section 2.
- ➔ Code du bien-être au travail, Livre I, Titre 3.
- ➔ CCT 72 (intégrée dans le Code du bien-être sauf mise en avant du rôle du CE et définition du stress).
- ➔ Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public, les formes de harcèlement sexuel et de harcèlement sexuel de rue commis dans des lieux publics.

*Aurélien n'est vraiment pas bien mais vient malgré tout au travail. Son travail s'en ressent, l'équipe râle. J'ai appris que son conjoint la frappait... Dois-je m'en occuper comme déléguée ?*

- ➔ Articles 442bis et 442ter du Code pénal relatifs au harcèlement. Le délit est punissable d'une amende de 50 € à 300 € et/ou d'un emprisonnement de 15 jours à 2 ans.
- ➔ Articles 371 à 377bis du Code pénal relatif au viol. Le crime est punissable d'un emprisonnement de 5 à 15 ans.



## Les bons réflexes à avoir lors d'actions syndicales

- Pendant les actions syndicales, profitez des moments d'information sur l'action, dans le train, dans le car ou dans la voiture, pour rappeler que l'action doit se dérouler dans le respect de chacun et particulièrement des femmes.
- Au moindre dérapage: réagissez ! Le cercle de la violence ne pourra ainsi pas être alimenté.

*Je ne viens plus aux manifs! La dernière fois, j'ai eu droit à des mains aux fesses en plus des blagues salaces!*

*« Ta blague ne me fait pas rire »*

*« Tu aimerais voir ta fille ou ta mère traitée ainsi? »*

*« Stop »*

*« Ce ne sont pas des manières/des propos de syndicalistes »*

- Quand vous avez une question/un doute: appelez votre permanent.e de centrale et/ou la responsable Femmes CSC de votre fédération.

Il est utile de rappeler l'existence de la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public, les formes de harcèlement sexuel et de harcèlement sexuel de rue commis dans des lieux publics. Ce type d'acte peut être puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 50 à 1000€.

# Lexique

**Violence sexuelle:** «Tout acte lié à la sexualité et réalisé sans le consentement d'une personne est considéré comme une violence sexuelle. C'est également le cas quand la personne agressée n'est pas capable de refuser ou de montrer son désaccord (parce qu'elle est ivre, droguée, endormie ou encore en incapacité mentale de le faire».<sup>1</sup>

**Sexisme:** «Ensemble des comportements individuels et/ou collectifs qui perpétuent et légitiment la domination des hommes sur les femmes en s'appuyant sur des stéréotypes pour perpétuer des rôles et attitudes 'genrés', différenciés entre hommes et femmes».<sup>2</sup>

**Harcèlement moral au travail:** Ensemble abusif de plusieurs conduites, similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps et qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne lors de l'exécution du travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant humiliant ou offensant.

**Harcèlement sexuel:** Tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. La notion de répétition n'est pas nécessaire pour qualifier un fait de harcèlement sexuel.

**Personne de confiance:** Personne disponible en cas de souffrances relationnelles au travail (conflits, harcèlement moral, ...). Elle informe, écoute, conseille

*Dans notre métier d'aide-familiale, on travaille au domicile des gens. Il n'est pas rare que l'on soit confrontée à des bénéficiaires qui ont des paroles ou gestes déplacés. Que puis-je faire comme déléguée?*

1. Violences basées sur le genre, (dans) Les essentiels du genre, n°11, Pascale Maquestiau et Katinka In't Zandt, Le monde selon les femmes asbl, Bruxelles, 2017. [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org)

2 Vie Féminine, Le sexisme ordinaire dans l'espace public, 2017.

et aide les travailleurs.euses à trouver une solution à la situation problématique. A la demande, elle peut organiser une conciliation entre les différentes parties ou intervenir auprès d'un tiers. La personne de confiance est compétente pour tous les risques psychosociaux au travail, mais uniquement pour le volet informel. La désignation d'une personne de confiance n'est pas obligatoire.

**CPAP** (Conseiller en Prévention Aspects Psychosociaux): Tout employeur doit disposer d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux. Il peut soit faire partie du service interne, soit du service externe de prévention et de protection au travail auquel l'employeur est affilié. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux est compétent pour l'ensemble des risques psychosociaux au travail, autant en ce qui concerne le volet informel que formel.

Plusieurs témoignages cités dans cette brochure sont puisés dans l'enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2017.



# Plus d'informations? Envie d'agir?

Contacte les Femmes CSC  
PERMANENT.E.S FEMMES CSC ET RESPONSABLES ÉGALITÉ

## CSC Brabant Wallon

Blanche Garcia • 067.88.46.49 – 0475.42.54.61  
blanche.garcia@acv-csc.be

## CSC Namur-Dinant

Sandrine Pierlot • 081.25.40.85  
sandrine.pierlot@acv-csc.be

## CSC Bruxelles-Halle-Vilvorde

Alicia Schmit • 02.557.85.36  
alicia.schmit@acv-csc.be

## CSC Verviers-Oostbelgien

Rebecca Peters • 087.85.99.22 • 0495.49.89.73  
rebecca.peters@acv-csc.be

## CSC Charleroi-Sambre et Meuse

Pedro Rodriguez • 071.23.09.81  
pedro.rodriguez@acv-csc.be

## Centrale nationale des employés (CNE)

Claude Lambrechts • 067.88.91.91 • 0478.48.76.62  
claudelambrechts@acv-csc.be

## CSC Hainaut occidental

Femmescsc.ho@acv-csc.be

## CSC-Alimentation et Services

Myreine Kint • 02.500.28.58  
myreine.kint@acv-csc.be

## CSC Liège-Huy-Waremme

Anne-Françoise Gilissen • 043.40.72.33 – 0473.78.08.33  
anne-francoise.gilissen@acv-csc.be

## CSC-Bâtiment-industrie & énergie

Dimitra Penidis • 0473.33.20.23  
dimitra.penidis@acv-csc.be

## CSC Luxembourg

Femmescsc.lux@acv-csc.be

## CSC Services Publics

Silvana Bossio • 02.208.24.63 • 0477.90.01.20  
silvana.bossio@acv-csc.be

## CSC Mons-La Louvière

Céline Devroede • 065.37.25.45  
celine.devroede@acv-csc.be

**AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES, C'EST L'AFFAIRE DE TOUT.E.S!**

**CSC Confédération** chaussée de Haecht 579 – 1030 Bruxelles

- Gaëlle Demez – responsable nationale des Femmes CSC •  
02.246.32.23 • 0486.86.81.98 • gaelle.demez@acv-csc.be
- Julie Replyuk – secrétariat Femmes CSC et égalité de genre •  
02.246.32.24 • julie.replyuk@acv-csc.be

**[www.facebook.com/femmescsc](http://www.facebook.com/femmescsc) • [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)**

