

# Protection contre les représailles dans le cadre des lois anti-discrimination

Vous trouverez ci-dessous le mécanisme de protection offert par les lois anti-discrimination.

*Dernière mise à jour le 21 février 2025*

Les travailleurs qui entreprennent des démarches pour des faits de **violence ou de harcèlement moral au travail** liés à un **critère de discrimination** ou de **harcèlement sexuel au travail** bénéficient de la protection contre les mesures préjudiciables prévue par les lois anti-discrimination.

## Travailleurs concernés

Bénéficient de la protection contre les représailles et contre toute mesure préjudiciable, les travailleurs qui, pour des faits discriminatoires ou de harcèlement sexuel au travail, entreprennent les démarches suivantes :

- un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui occupe la personne ;
- un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ;
- un signalement fait ou une plainte introduite 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 ;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou d'un groupement d'intérêts ;
- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification faite à l'auditeur du travail ;
- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée ;
- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée ;

- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts en son nom propre.

Depuis le 1er juin 2023, la loi étend la protection contre les représailles en faveur **des témoins informels**. Cette protection vaut uniquement pour les situations relevant **un fait discriminatoire**.

Cette extension s'applique :

- Aux personnes qui interviennent comme témoin ou qui ont **fait un signalement** ou **introduit une plainte** au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée ;
- Ainsi qu'aux personnes qui **conseillent, aident ou assistent** la personne ;
- Et à **toute personne qui invoque la violation de cette législation**, même s'il n'y a pas encore de personne touchée par la violation.

Le soutien apporté par les tiers doit être un **soutien actif**. Il faut entendre par là que la personne doit orienter ou conseiller la victime, l'encourager à porter plainte ou encore témoigner en faveur de la victime présumée.

La simple connaissance des faits sans l'utiliser au profit de la victime présumée ne permet donc pas de bénéficier de la protection contre les mesures préjudiciables.

L'exigence de ce rôle actif est nécessaire afin que l'employeur **puisse raisonnablement savoir** que le travailleur a agi en faveur d'une victime présumée, et qu'il est donc également protégé.

## Contenu de la protection

Au cours de la période de protection, l'employeur ne peut :

- Ni **mettre fin à la relation de travail**, ni **prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail** pour des motifs liés au signalement, à la plainte ou à l'action en justice, au témoignage ou à leur **contenu**.
- Ni **prendre une mesure préjudiciable pendant la relation de travail** pour des motifs liés au signalement, à la plainte ou à l'action en justice, au témoignage ou à leur **contenu**.

## Période de protection et charge de la preuve

La charge de la preuve des motifs et des justifications incombe à l'employeur :

- Lorsque la rupture de la relation de travail ou la mesure intervient dans les **12 mois** suivant le moment où l'employeur **a eu connaissance** du signalement ou de la plainte ou **après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance** de ces démarches ;
- Lorsque la rupture de la relation de travail ou la mesure est intervenue après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à **3 mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée**.

## Délivrance d'une attestation

Les travailleurs qui entreprennent les démarches visant des faits de violence ou de harcèlement moral au travail liés à un critère de discrimination, ou des faits de harcèlement sexuel doivent être en mesure de prouver qu'ils ont entrepris ces démarches afin de bénéficier de la protection contre les représailles.

A cet effet, ils peuvent demander **une attestation** à l'employeur, à l'organisation, au service ou à l'institution auprès desquels ils ont entrepris la démarche. Cette possibilité existe également pour les témoins informels.

Cette attestation est également une **preuve écrite et datée** qui peut être transmise à l'employeur lorsque les démarches ont été effectuées auprès d'un organisme externe. La charge de la preuve est donc allégée pour le travailleur. Grâce à cette information de l'employeur, le travailleur a la certitude que l'employeur est au courant de ses démarches.

L'attestation doit contenir l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de cette preuve.