

Définitions légales :

- **Loi du 28 février 2014 :** Loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail
- **Loi du 28 mars 2014 :** Loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires
- **A.R du 10 avril 2014 :** Arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail

Risques psychosociaux au travail : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

Violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne (...) est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Harcèlement sexuel au travail : tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité, l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne (...) 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 manifeste notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre.

Site du SPF Emploi, travail et concertation sociale :
www.emploi.belgique.be

Contrôle du bien-être au travail Direction générale Humanisation du travail

Rue Ernest Blerot, 1 - 1070 Bruxelles
Tél. : 02 233 45 46 - Fax : 02 233 45 23
cbe.bruxelles@emploi.belgique.be

Direction régionale du Hainaut

Rue du Chapitre, 1 - 7000 Mons
Tél. : 065 35 39 19 ou 065 35 73 50 - Fax : 065 31 39 92

Nous vous invitons à consulter notre site internet
pour une information plus complète : www.hainaut.be/securite

Dans cette procédure, les seules personnes habilitées à vous conseiller et/ou à intervenir sont :

les personnes de confiance :



Stephanie Anciaux

3, rue de la Science
6000 Charleroi
GSM : 0475 91 76 45
stephanieanciauxprovince@hotmail.be



Eric Degransart

52, Boulevard des Combattants
7500 Tournai
GSM : 0476 24 65 32
eric.degransart@gmail.com



Rudy Depasse

18 Rue de Bruxelles
7130 Binche
GSM : 0499 99 70 41
rudy.depasse@hainaut.be



Catherine Mertens

330, rue Brigade Piron
6061 Montignies-Sur-Sambre
GSM : 0474 74 10 24
catherine.mertens@hainaut.be

les conseillères en prévention :

aspects psychosociaux

102, Avenue Général de Gaulle
7000 Mons



Adeline Carlier

GSM : 0470 950478
adeline.carlier@hainaut.be



Anne-Sophie Guilin (junior)

GSM : 0479 91 57 84
anne_sophie.guilin@hainaut.be



Lidwina Horlait

(responsable du département psy.)
GSM : 0477 91 67 96
lidwina.horlait@hainaut.be

Service interne de Prévention et de Protection au Travail



aspects psychosociaux 2014

Conflit

Conciliation

Harcèlement

Information

Ecoute

Gestion d'équipe

Conseil

Stress

Violence

Coaching

Burn out

Analyse des risques

Débriefing post traumatique

Votre travail parlons-en !

Pourquoi une procédure à la Province ?

Plus qu'une obligation légale, une volonté provinciale d'assurer une ambiance de travail appropriée à ses travailleurs.

Selon la législation belge, tout employeur (privé et public) met en place une procédure de prévention des risques psychosociaux (stress, alcool, conflit, harcèlement, burn out, violence...) au travail.

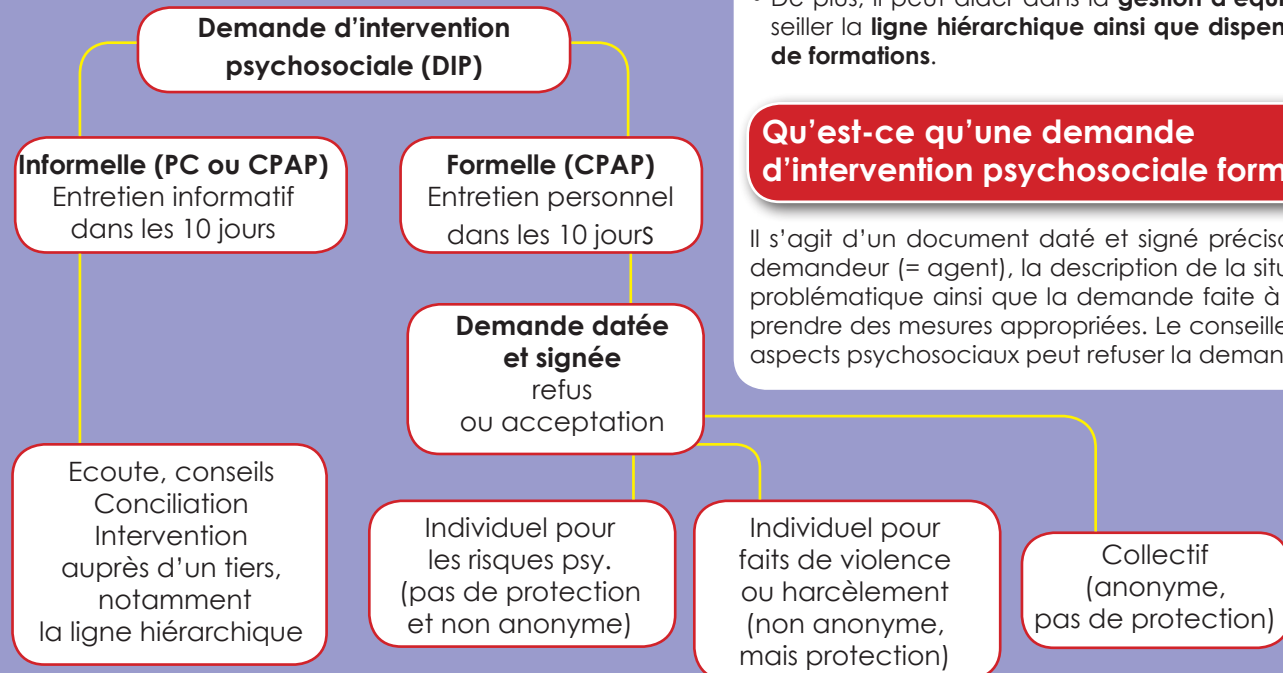
Que faire en cas de conflit au travail ?

Tenter au plus vite par vous-même ou avec l'aide de votre supérieur hiérarchique ou de votre délégué syndical de résoudre la situation. Cette démarche n'est possible que si votre supérieur hiérarchique n'est pas impliqué dans le conflit.

S'il devait être impliqué ou si pour des raisons diverses, aucune solution n'a pu être apportée, il vous est possible de recourir aux procédures telles que prévues ci-après.

Et sinon...

Quelle est la procédure à suivre ?



Qui est concerné ?

Tout travailleur exerçant sous l'autorité de quelqu'un.

Qui fait quoi ?

La personne de confiance : (P.C.)

- Elle intervient, en toute autonomie, de manière **informelle** dans la recherche d'une solution.
- Elle vous propose une **écoute**, un **soutien**, donne des **conseils** et/ou réalise une **conciliation** entre les différentes parties concernées et intervient, à votre demande, auprès **d'une autre personne de l'entreprise (notamment ligne hiérarchique)**.
- En aucun cas elle ne peut entendre de témoins ni faire d'intervention collective..

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux : (CPAP)

- Il peut intervenir, en toute autonomie, de manière **informelle** comme la personne de confiance ou de façon **formelle** lors du traitement **d'une demande d'intervention psychosociale**.
- Il peut aussi réaliser des **analyses de risques** lorsque plusieurs personnes (agents au sein d'une même équipe et/ou institution, ligne hiérarchique, délégués syndicaux,...) relèvent les mêmes types de dysfonctionnement.
- De plus, il peut aider dans la **gestion d'équipe** et / ou conseiller la **ligne hiérarchique ainsi que dispenser divers types de formations**.

Qu'est-ce qu'une demande d'intervention psychosociale formelle ?

Il s'agit d'un document daté et signé précisant l'identité du demandeur (= agent), la description de la situation de travail problématique ainsi que la demande faite à l'employeur de prendre des mesures appropriées. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux peut refuser la demande si la situation

ne fait pas référence à des risques psychosociaux. Selon les risques psychosociaux et la situation décrite, des procédures différentes existent.

Tout d'abord, il s'agira de voir s'il s'agit d'une situation avec des risques collectifs ou des risques individuels. Pour ces derniers, il existe deux possibilités d'intervention soit une demande d'intervention psychosociale individuelle pour des risques psychosociaux (pas de protection prévue) ; soit une demande d'intervention psychosociale individuelle pour faits de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail (une protection est prévue pour le demandeur et les témoins nominatifs). S'il s'agit d'une situation avec des risques collectifs, le traitement sera anonyme et, selon les spécificités, des interventions seront prévues.

Secret professionnel :

La personne de confiance et le conseiller en prévention aspects psychosociaux sont soumis au secret professionnel.

Et si l'extérieur s'en mêle ?

Un agent provincial peut être l'objet de violences ou de harcèlement de la part d'une personne ne travaillant pas pour la Province (fournisseur, parents, élèves...) Dans ce cas, il peut faire une déclaration dans le registre des faits de tiers (RFT).

→ A différencier de la déclaration d'accident de travail.

Qui est le tiers ?

Toute personne qui n'est pas un travailleur au sein de la Province mais qui entre en contact avec les agents lors de l'exécution de leur travail (exemple : fournisseurs, prestataires de services, élèves, parents...).

Où faire ma déclaration ?

- Directement au sein de l'institution ou
- Après d'une personne de confiance

Quel est le but de ce registre ?

- Il permet de prendre les mesures appropriées afin d'éviter que de telles situations ne se reproduisent pas.
- Apporter un soutien psychologique si nécessaire à la personne déclarante.