

Bulletin provincial



Province de Hainaut

Inspection Générale des Ressources Humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

Objet : Personnel non enseignant provincial – Règlement de travail : Modifications apportées au Règlement de travail, en ce qui concerne les grilles horaires et la liste de boîtes de secours de certaines institutions (annexe I et annexe III) et actualisation du Règlement de Travail.

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

Séance du 26 avril 2022

Mons le 26 avril 2022

Mesdames, Messieurs, veuillez prendre connaissance de la résolution qui suit :

Vu la loi du 18 décembre 2002 qui a modifié celle du 08 avril 1965 instituant les règlements de travail ;

Vu la résolution du 28 juin 2011 de votre Assemblée, adoptant le Règlement du travail du personnel non enseignant provincial ;

Considérant que certaines modifications au Règlement du travail, en ce qui concerne les horaires applicables au personnel provincial non enseignant et/ou leur liste des boîtes de secours et des personnes pouvant dispenser les premiers soins, telles que répertoriées en annexe, sont à intégrer dans le Règlement du travail ;

Considérant que Le Règlement de Travail doit faire également l'objet d'une actualisation en ce qui concerne certaines données :

- Les renseignements généraux et coordonnées (SIPPT, Conseillers en préventions, personnes de confiances, Inspection du travail)
- Précisions sur les risques psychosociaux au travail.

Vu l'avis du Comité de Direction;

Vu l'avis du Directeur financier en date du 1^{er} février 2022

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial.

Décide

Article 1er : Les amendements tels que repris ci-dessus en ce qui concerne les grilles horaires et les listes des boîtes de secours sont intégrés dans les annexes du Règlement du travail susvisé et il y a lieu de substituer le Règlement de Travail ci-annexé à celui qui est en vigueur.

Article 2 : La présente résolution entrera en vigueur dès réception du n° d'enregistrement des Lois sociales, suite à l'approbation de la présente par la Région wallonne.

LE PRESIDENT DU CONSEIL

(s) A. BOITE

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL

(s) S. UYSTPRUYST

Boîtes de secours et grilles horaires, annexes au Règlement de Travail

.

Liste des Institutions sollicitant les modifications pour juin 2022

	<i>Institution concernée</i>	<i>Modifications apportées</i>		<i>Annexes sur la clef USB</i>	<i>Légalité</i>
1	Direction générale	Grilles horaires	Nouvel horaire pour les Chauffeurs des Autorités et du DGP	1	Conforme à la loi du 14/12/2000
2	CPMS St Ghislain (DGRMB)	Grilles horaires	Substitution : horaire temps plein pour auxiliaire professionnelle	2	Conforme à la loi du 14/12/2000
3	DGRCE	Grilles horaires	- Nouveaux horaires à substituer pour l'institution et divers établissement : • CPMS horaires communs (substitution) • Tableau des horaires communs se substituant aux institutions mentionnées • LPST modifications	3	Conforme à la loi du 14/12/2000
4	AIP	Grilles horaires	Nouvel horaire flottant pour la direction	4	Conforme à la loi du 14/12/2000
5	HCT Tourisme	Grilles horaires	Substitution complète des horaires :	5	Conforme à la loi du 14/12/2000

			<i>-Tourisme : 18 nouveaux horaires (administratif- ouvrier- St-Ghislain)</i> <i>-Losseau : 8 nouveaux horaires (administratif- aux. Professionnelles- animateur-ouvrier-employé)</i>		
		<i>Boîtes de secours</i>	<i>Substitution de la liste actuelle</i>		
<i>6</i>	<i>HCT Culture</i>	<i>Grilles horaires</i>	<i>-Substitution complète des fichiers du personnel de la bibliothèque (La Louvière)</i> <i>-Substitution des fichiers D et E de l'Education permanente et jeunesse</i>	<i>6</i>	<i>Conforme à la loi du 14/12/2000</i>
<i>7</i>	<i>HDT</i>	<i>Grilles horaires</i>	<i>Suppression de leur adresse de la « rue de Nimy à Mons »</i>	<i>7</i>	<i>Conforme à la loi du 14/12/2000</i>
		<i>Boîtes de secours</i>	<i>Nouvelle liste à substituer</i>	<i>7</i>	
<i>8</i>	<i>IPFH-EPAH</i>	<i>Boîtes de secours</i>	<i>Modifications apportées à la boîte de secours</i>	<i>8</i>	
<i>8bis</i>	<i>IPFH- (3 sites)</i>	<i>Boîtes de secours</i>	<i>Modifications apportées à la boîte de secours pour :</i> <i>-site de Jurbise</i> <i>-la ferme du Prince</i> <i>-le site de Ghlin</i>	<i>8bis</i>	
<i>9</i>	<i>Services communs</i>	<i>Grilles horaires</i>	<i>Substitution d'un nouvel horaire à temps plein en ce qui concerne exclusivement le « Service envois »</i>	<i>9</i>	<i>Conforme à la loi du 14/12/2000</i>

10	Service des Relations extérieures	Boîtes de secours	Modification de dispensateurs de soins	10	
11	DGRMB	Grilles horaires	Modifications par rapport aux horaires existants	11	Conforme à la loi du 14/12/2000
12	DGRWapi	Grilles horaires	Ajout de nouveaux horaires : - Ath : CPMS, internat, HEPH Condorcet, IPES - Leuze : CTA et APL - Tournai : Biblio, Cefa, internat nursing, Internat Cité, IESPP site 2 et IPES site 2	12	Conforme à la loi du 14/12/2000
13	IGRH	Grilles horaires	Modification des horaires actuels : • Plages libres modifiées à 18h00 au lieu de 17h30 • Temps plein: Fin de mois à 15h12 en boni et 7h36 en mali • 4/5ème temps, 3/4 temps, 2/3 temps, 9/10 ème temps: Fin de mois à 7h36 en positif et 3h48 en mali • 1/2 temps: Fin de mois à 3h48 en positif et 3h48 en mali • Suppression des horaires de l'Inspectrice générale, du secrétariat et du niveau A car identiques à celui des temps plein • Ajout du personnel de "Direction" l'horaire à temps plein	13	Conforme à la loi du 14/12/2000

14	CREPA	Grilles horaires	nouveaux horaires en ce qui concerne : - <i>Le personnel technique</i> - <i>Le personnel ouvrier soin au bétail</i>	14	Conforme à la loi du 14/12/2000
-----------	--------------	-----------------------------	--	-----------	--



(modifications en surligné jaune)

Extraits des pages modifiées

PROVINCE DE HAINAUT

Règlement de travail

Inspection générale des Ressources humaines
Direction des Services administratifs
Résolution du Conseil provincial du 26 avril 2022

Table des matières

CHAPITRE I : Généralités	390
Article 1 : Renseignements généraux et coordonnées	390
Article 2 : Références légales et applicabilité	Erreur ! Signet non défini.
Article 3 : Dérogations	Erreur ! Signet non défini.
Article 4 : Modifications	Erreur ! Signet non défini.
Article 5 : Information	Erreur ! Signet non défini.
Article 6 : Rémunération	Erreur ! Signet non défini.
CHAPITRE II : Organisation du temps de travail	Erreur ! Signet non défini.
Section 1 : Temps de travail	Erreur ! Signet non défini.
Article 7 : Durée du travail	Erreur ! Signet non défini.
Article 8 : Horaires de travail	Erreur ! Signet non défini.
Article 9 : Mesurage du temps de travail	Erreur ! Signet non défini.
Section 2 : Congés, vacances et jours fériés du personnel provincial non enseignant	Erreur ! Signet non défini.
Article 10 : Congés	Erreur ! Signet non défini.
Article 11 : Vacances annuelles	Erreur ! Signet non défini.
Article 12 : Jours fériés	393
Section 3 : Absences	394
Article 13 : absences	394
CHAPITRE III : Protection du travailleur	394
Section 4 : Les risques psychosociaux au travail	394
Article 14 : Dispositions générales et obligations - Définitions	394
Définitions	395
Article 15 : Procédure	Erreur ! Signet non défini.
Section 5 : Sécurité, hygiène et santé	Erreur ! Signet non défini.
Article 16 : Boîtes de secours	Erreur ! Signet non défini.
Article 17 : Premiers soins	Erreur ! Signet non défini.
Article 18 : Port de la tenue	Erreur ! Signet non défini.
Article 19 : Propreté des locaux	Erreur ! Signet non défini.
Article 20 : Obligations des agents	Erreur ! Signet non défini.
Article 21 : Obligations des responsables de service	Erreur ! Signet non défini.
CHAPITRE IV : Devoirs et obligations du personnel responsable	Erreur ! Signet non défini.
Article 22 : Définition	Erreur ! Signet non défini.
Article 23 : Responsabilités	Erreur ! Signet non défini.
CHAPITRE V : Devoirs et obligations des membres du personnel	Erreur ! Signet non défini.
Article 24 : Etat civil	Erreur ! Signet non défini.
Article 25 : Devoir de réserve	Erreur ! Signet non défini.
Article 26 : Responsabilité	Erreur ! Signet non défini.
Article 27 : Dommages	Erreur ! Signet non défini.
Article 28 : Interdictions	Erreur ! Signet non défini.
CHAPITRE VI : Droit disciplinaire	Erreur ! Signet non défini.
Article 29 : Agents affiliés à l'O.N.S.S.	Erreur ! Signet non défini.
Article 30 : Agents définitifs	Erreur ! Signet non défini.
CHAPITRE VII : Fin de relation de travail	Erreur ! Signet non défini.
Article 31 : Agents définitifs et stagiaires	Erreur ! Signet non défini.
Article 32 : Autres agents	Erreur ! Signet non défini.
CHAPITRE VIII : Annexes	Erreur ! Signet non défini.
I. Grilles horaires	Erreur ! Signet non défini.
II. Charte d'utilisation des ressources et des réseaux informatiques mis à disposition du personnel de la Province de Hainaut	Erreur ! Signet non défini.
III. Premiers secours et boîtes de secours des institutions et services provinciaux	Erreur ! Signet non défini.
IV Demande d'intervention psychosociale du travailleur	38
V Dispositions en vue de définir un télétravail structurel	38

N° dépôt à l'Inspection des Loi sociales :

- 17/00002742/WE [06 octobre 2011]
- 17/00003364/WE [19 juillet 2013] modifications du 28 juin 2012 et du 26 mars 2013.
- 17/00003364/WE [21 janvier 2014] modification du 22 octobre 2013.
- 17/00003672/WE [27 mai 2014] modification du 25 février 2014.
- 17/00003908/WE [9 octobre 2014] Modification du 24 juin 2014
- 17/50013207/WE [22 mai 2015] modification du 24 février 2015
- 17/50031880/WE [28 janvier 2016] modification du 27 octobre 2015
- 17/50039126/WE [10 mai 2016] modification du 23 février 2016
- 17/50052464/WE [8 décembre 2016] modification du 29 septembre 2016
- 17/50058703/WE [23 février 2017] modification du 29 novembre 2016
- 17/50058703/WE [23 novembre 2017] modification du 27 juin 2017
- 17/50085580/WE [26 avril 2018] modification du 30 janvier 2018
- 17/501001148/WE [09 novembre 2018] modification du 19 juin 2018
- 17/50118941/WE [25 juin 2019] modification du 26 février 2019 et 26 mars 2019
- 17/50125065/WE [06 septembre 2019] modification du 28 mai 2019
- 17/50148721/WE [27 mars 2020] modification du 17 décembre 2019
- 17/50160272 /WE [1er septembre 2020] modifications du 12 et 30 juin 2020
- 17/50189262/E [21 mai 2021] Modifications du 15 décembre 2020
- 17/50191981/WE [21 juin 2021] Modifications du 25 février 2021
- 17/50213290/E [21 décembre 2021] Modifications du 21 septembre 2021
- 17/50232402/E [29 juin 2022] Modifications du 26 avril 2022

Règlement de Travail

N° dépôt à l'Inspection des Loi sociales :

PROVINCE DE HAINAUT

Rue verte, 13

7000 MONS

- **Office national de la Sécurité sociale (ONSS)** : Place Victor Horta 11 - 1060 Bruxelles

N° : 0105/00/24

- **FAMIWAL (allocations familiales, suite à la régionalisation)** : BP 80 000 - Ville Basse à 6000 Charleroi (pour les enfants nés avant le 1/01/2019). Pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2019, ce sont les parents qui choisissent à quelle caisse d'allocations familiales s'affilier (FAMIWAL, Parentia, Camille, Infino, KidsLife)
- **Assureur-Loi** : ETHIAS, rue des Croisiers, 24 à 4000 Liège
- **Service médical provincial (SMP)**: Avenue du Général de Gaulle, 102 à 7000 Mons Tel : 065/382.646
- **Service de Santé administratif (MEDEX)**: Place Victor Horta, 40/Bte 10 (WTC III) 1060 Bruxelles. Tel : 02/52.49.797 (Call center)

CHAPITRE I : Généralités

Article 1 : Renseignements généraux et coordonnées

1° Service Interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPPT) :

M. Laurent HOUDEZ, Conseiller en prévention sécurité - Directeur du SIPPT
Avenue Général de Gaulle, 102
7000 MONS
Tél : 065/382.210
Adresse mail : laurent.houdez@hainaut.be

- Conseillères en Prévention Aspects Psychosociaux :

Mme Adeline Carlier, Conseillère en prévention aspects psychosociaux - Responsable du département psychosocial du SIPPT
Avenue Général de Gaulle, 102
7000 MONS
Num de GSM : 0470/950 478 ou 065/382 218
Adresse mail : adeline.carlier@hainaut.be

Anne-Sophie GUILIN
Avenue Général de Gaulle, 102
7000 MONS
Num de GSM : 0479/915 784
Adresse mail : anne_sophie.guilin@hainaut.be

Katarina SOLUJIC
Rue Brigade Piron, 330
6061 MONTIGNIES-SUR-SAMBRE
Num de GSM : 0471/812 102
Adresse mail : katarina.solujic@hainaut.be

Mme Alix RULOT
Avenue Général de Gaulle, 102
7000 MONS
Num de GSM : 0473/501 324
Adresse mail : alix.rulot@hainaut.be

- Personnes de confiance :

M. Rudy DEPASSE
Rue de Bruxelles, 18
7130 BINCHE
Num de GSM : 0499/997 041

Mme Catherine MERTENS
Rue Brigade Piron, 330
6061 MONTIGNIES-SUR-SAMBRE
Num de GSM : 0474/741 024
Adresse mail : catherine.mertens@hainaut.be

2° Service Externe de Prévention et de Protection au Travail (SEPPT):

COHEZIO

Boulevard Bischoffsheim, 1-8

1000 BRUXELLES

Tél : 02/533.74.11

3° Inspection du travail

Contrôle des lois sociales (SPF Emploi, travail et concertation sociale) :
rue du Miroir, 8 à 7000 Mons
Tel : 02/233 46 70

Contrôle du bien-être au Travail :
rue du Chapitre 1 à 7000 Mons
Tél. : 02/233 42 50

Inspection sociale (SPF Sécurité sociale):
Rue Verte, 13 à 7000 Mons
Tél. : 065/221 166

4° Comité de négociation, de concertation et Comité spécial de concertation Bien-être

Représentants des travailleurs

CGSP admi Interrégionale ouest :
Rue du Temple, 7 à 7100 La Louvière
Tel : 064/237030

CGSP admi régionale de Charleroi :
Rue de Montigny, 42 à 6000 Charleroi
Tel : 071/797111

CSC- services publics :
Rue Claude de Bettignies, 10-12 à 7000 Mons
Tel : 065/372586

CSC-services publics :
Rue Prunieu, 5 à 6000 CHARLEROI
Tel : 071/230840

SLFP-ALR :
Rue de Borgnet, 14 à 5000 Namur
Tel : 081/41 19 11 ; wallonie@slfp-alr.be

.....

Article 12 : Jours fériés

L'attribution des jours fériés légaux réglementaires et autres dispenses spéciales s'exercent conformément aux règles statutaires et aux instructions en début d'année notifiée aux institutions par circulaire.

A l'exception des agents soumis à la loi du 16 mars 1971 sur le travail (et auxquels est également applicable la loi du 04 janvier 1974 relative aux jours fériés), il n'est pas accordé de congé de remplacement si le jour férié légal ou le congé réglementaire coïncide avec un jour habituel d'inactivité.

L'agent tenu de travailler pendant ces jours spécifiques, selon les nécessités du service, a droit, dans ce cas, à un jour de congé compensatoire dont l'utilisation est soumise aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service. Toutefois, si, l'agent est en disponibilité ou en non-activité, lors de l'un ou l'autre de ces jours spécifiques sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

Section 3 : Absences

Article 13 : absences

Les absences non justifiées, les maladies et incapacités de travail, les retards, départs pour indisposition avant l'heure et tout autre type d'absences sont régis par le Statut provincial du personnel non enseignant.

CHAPITRE III : Protection du travailleur

Section 4 : Les risques psychosociaux au travail

Article 14 : Dispositions générales et obligations - Définitions

1.1 Obligations de l'employeur

Les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de ses arrêtés d'exécution, à savoir, le Code du bien-être au travail prévoient que l'employeur veille au bien-être des travailleurs **que ce soit en matière de sécurité, de santé, d'ergonomie, d'aspects psychosociaux, etc.**

Il revient donc à l'employeur de planifier et structurer la prévention des risques par la mise en place d'un système dynamique de gestion des risques.

Ce système s'appuie sur l'identification et l'évaluation des risques présents au travail. Sur cette base, l'employeur prend les mesures qui améliorent le bien-être de ses travailleurs.

En vertu de la loi du 4 août 1996, complétée par la loi du 28 février 2014, et des arrêtés d'exécution coordonnés dans le Code du bien-être (livre 1^{er}, titre 3), il revient à l'employeur d'identifier les situations qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail et de déterminer et évaluer ces risques en tenant compte des dangers liés aux 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. Il tient notamment compte des situations qui peuvent mener au stress, burn-out, à la violence et au harcèlement. Cette analyse est réalisée par l'employeur, en association avec un Conseiller en prévention - Aspects psychosociaux et avec la participation des travailleurs.

L'employeur prend, dans la mesure où il a un impact sur le danger, et après avoir demandé l'avis du Conseiller en prévention - aspects psychosociaux, les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou les limiter.

Des analyses de risques plus spécifiques peuvent avoir lieu si un danger est détecté. Celles-ci doivent être réalisées à la demande d'un membre de la ligne hiérarchique ou d'un tiers au moins de la délégation des travailleurs au Comité Spécial de concertation Bien-Etre. Les modalités de réalisation et les principes généraux de prévention restent similaires et d'application.

1.2. Obligations des travailleurs

De même, il incombe à chaque travailleur de prendre soin (selon ses possibilités) de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, et ce, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

À cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur, participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Tout travailleur doit s'abstenir de tout acte de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif des procédures, c'est-à-dire de les utiliser à des fins autres que celles prévues dans la législation y afférente. A défaut, le chapitre 12 du statut relatif aux sanctions disciplinaires reste d'application.

Définitions

Conformément à la loi, nous entendons par :

Risques psychosociaux :

« 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 à laquelle la présente section est d'application¹, 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 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. Ces conduites peuvent notamment être liées 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 et à l'expression de genre ».

Les éléments constitutifs du harcèlement sont le caractère abusif de l'ensemble des conduites, la répétition des conduites dans le temps et leurs conséquences. Les conduites prises séparément peuvent mais ne doivent pas nécessairement être abusives en soi pour que l'on puisse parler de harcèlement moral. Est pris en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes, mais dont l'accumulation sera considérée comme abusive et portera atteinte à la personnalité, à la dignité, etc. Ensuite, il ne doit pas nécessairement s'agir d'un même comportement qui se répète. Il suffit que les comportements - même de nature différente - se produisent pendant une certaine durée.

L'auteur ne doit pas nécessairement avoir agi intentionnellement. Il suffit que son comportement ait un impact sur la personne, même si l'auteur n'a pas souhaité ces conséquences.

.....

¹ Article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

E. Demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail

Contenu de la demande

La demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail est actée dans un document écrit, daté et signé par le demandeur comprenant :

- a) la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- b) le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés ;
- c) l'identité de la personne mise en cause ;
- d) la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux faits.

Introduction de la demande

Un entretien personnel préalable à l'introduction de cette demande est obligatoire. Le Conseiller en prévention - Aspects psychosociaux réceptionne la demande remise en mains propres, signe une copie de cette demande et la remet au demandeur. Cette copie a valeur d'accusé de réception.

Si la demande est envoyée par lettre recommandée à la poste, elle est réputée avoir été reçue par le Conseiller en Prévention - Aspects Psychosociaux le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Refus de l'introduction de la demande

Le Conseiller en prévention - Aspects psychosociaux refuse l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail lorsque la situation décrite par le demandeur ne contient manifestement pas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. La notification du refus de la demande a lieu au plus tard dix jours calendrier après la réception de la demande. A défaut de notification endéans ce délai, la demande est réputée acceptée à son expiration.

Information à l'employeur

Le Conseiller en prévention - Aspects psychosociaux, dès que la demande est acceptée, informe l'employeur du fait que le demandeur qui a introduit cette demande bénéficie de la protection visée à l'article 32tredecies de la loi à partir de la date de réception de la demande :

« L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande

d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable. »

Examen de la demande

- a) Dans le cadre de l'examen de la demande, le Conseiller en prévention - Aspects psychosociaux communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais ;
- b) entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utile et examine la demande en toute impartialité ;
- c) avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage au sens de la loi et dont il transmet l'identité bénéficie de la protection visée à l'article 32tredecies de la loi.

La personne mise en cause et les témoins reçoivent une copie de leurs déclarations datées et signées.

Mesures conservatoires

Si la gravité des faits le requiert, le Conseiller en prévention fait à l'employeur des propositions de mesures conservatoires avant la remise de son avis.

L'employeur communique aussi vite que possible et par écrit au Conseiller en prévention - Aspects psychosociaux sa décision motivée quant aux suites qu'il va donner aux propositions de mesures conservatoires.

Interpellation du fonctionnaire chargé de la surveillance

Le Conseiller en prévention - Aspects psychosociaux saisit le fonctionnaire chargé de la surveillance dans les hypothèses visées à l'article 32septies, § 2, de la loi :

« Le Conseiller en prévention est tenu de saisir le fonctionnaire chargé de la surveillance :

- a) lorsque l'employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires visées au § 1er ;

- b) lorsqu'il constate, après avoir remis son avis, que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées et que :
- i. soit il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur ;
 - ii. soit la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction ».

Action en justice

Lorsque le demandeur ou la personne mise en cause envisagent d'introduire une action en justice, l'employeur leur communique, à leur demande, une copie de l'avis du Conseiller en prévention - Aspects psychosociaux.

Travailleur d'une entreprise extérieure

Le travailleur d'une entreprise extérieure qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part d'un travailleur d'un employeur dans l'établissement duquel il exécute de façon permanente des activités peut faire appel à la procédure interne de l'employeur auprès duquel ces activités sont exécutées.

Dans l'attente d'avoir la liste complète définissant un SIPPT commun entre la Province de Hainaut et toutes les asbl de classe 1, les agents appartenant à ces asbl (non encore rattachées à ce SIPPT commun), mis à disposition, contacteront pour toute demande d'intervention psychosociale, le département psychosocial du SEPPT auquel l'asbl est affiliée.

Les agents travaillant dans les asbl de classe 1 rattachées au SIPPT commun peuvent contacter le département psychosocial du SIPPT de la Province de Hainaut (cfr. Arrêté royal du 8 septembre 2019 autorisant l'établissement d'un service interne commun pour la prévention et la protection au travail).

Lorsque des mesures de prévention individuelles doivent être prises vis-à-vis d'un travailleur d'une entreprise extérieure, l'employeur chez qui sont exécutées les activités de façon permanente prendra tous les contacts utiles avec l'employeur de l'entreprise extérieure pour que les mesures puissent effectivement être mises en œuvre.

Registre de faits de tiers pour actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail

L'employeur dont les travailleurs entrent en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail lors de l'exécution de leur travail tient compte de cet élément spécifique dans l'analyse des risques et la détermination des mesures de prévention.

A cet effet, l'employeur tient compte, entre autres, des déclarations des travailleurs qui sont reprises dans le registre de faits de tiers.

Ce registre est tenu par le Conseiller en prévention - Aspects psychosociaux.

Les déclarations sont rédigées au sein du service du personnel de chaque institution. Elles contiennent une description des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causés par d'autres personnes sur le lieu de travail, dont le travailleur estime avoir été l'objet ainsi que la date de ces faits. Elles ne comprennent pas l'identité du travailleur sauf si ce dernier accepte de la communiquer.

Seuls l'employeur, le Conseiller en prévention - Aspects psychosociaux, la personne de confiance et le Conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail ont accès à ce registre. Il est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

L'employeur conserve les déclarations des faits repris dans le registre pendant cinq ans à dater du jour où le travailleur a consigné ces déclarations.

Le Conseiller en prévention - Aspects psychosociaux donne son avis sur le choix des services ou institutions spécialisés visés à l'article 32quinquies de la loi :

« L'employeur veille à ce que les travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, ont été l'objet d'un acte de violence commis par des personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er, de la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés.

Sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, l'employeur supporte les coûts de la mesure visée à l'alinéa 1er. »

Compte-tenu du fait qu'une des personnes de confiance est responsable d'un Service Provincial de Santé Mentale, le soutien psychologique approprié pourra être réalisé par cette dernière.

F. COORDONNEES DE CONTACT

Toute personne qui souhaite un rendez-vous ou des informations complémentaires, peut contacter le secrétariat du département psychosocial du SIPPT au 065/382.223 entre 08h30 et 16h30 du lundi au vendredi ou encore prendre contact directement avec un des intervenants psychosocial de la Province de Hainaut, soit un conseiller en prévention aspects psychosociaux soit une personne de confiance.

EN INTERNE

Personnes de confiance

Rudy Depasse : 18, rue de Bruxelles, 7130 Binche

Num de GSM : 0499/99 70 41

Adresse mail : rudy.depasse@hotmail.be

Catherine Mertens : 330, rue Brigade Piron, 6061 Montignies-Sur-Sambre
Num de GSM : 0474/74 10 24
Adresse mail : catherine.mertens@hainaut.be

Conseillères en Prévention Aspects Psychosociaux

Adeline Carlier : 102, Avenue Général de Gaulle, 7000 Mons
Num de GSM : 0470 95 04 78
Adresse mail : adeline.carlier@hainaut.be

Anne-Sophie Guilin : 102, Avenue Général de Gaulle, 7000 Mons
Num de GSM : 0479 91 57 84
Adresse mail : anne_sophie.guilin@hainaut.be

Katarina Solujic : 330, Rue Brigade Piron, 6061 Montignies-Sur-Sambre
Num de GSM : 0471 81 21 02
Adresse mail : katarina.solujic@hainaut.be

Alix Rulot : 102, Avenue Général de Gaulle, 7000 Mons
Num de GSM : 0473/501 324
Adresse mail : alix.rulot@hainaut.be

EN EXTERNE

COHEZIO - Service Externe de Prévention et de
Protection au Travail
Boulevard Bischoffsheim, 1-8 à 1000 BRUXELLES
Adresse mail : info@cohezio.be
Call-center - département psychosocial : 02/533.74.88
Direction régionale du contrôle du bien-être du Hainaut :
Rue du Chapitre 1 à 7000 Mons
Tél. : 02/233 42 50
E-mail : cbe.hainaut@emploi.belgique.be

AUDITORAT DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION CHARLEROI
Boulevard Paul Janson, 87/2 à 6000 Charleroi
Tel : 071/23.68.14 (civil) - 071/23 68 11 (pénal)
Fax: 071/23.68.21

AUDITORAT DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION MONS
Rue de Nimy, 70 à 7000 Mons
Tel : 065/39.78.73 (civil) - 065/38 78 68 (pénal)
Fax: 065/34.99.76

AUDITORAT DU TRAVAIL DU HAINAUT

Rue Saint-Jacques, 41 à 7500 Tournai

Tel : 069/89.01.60

Fax: 069/89.01.71

Pour toute information complémentaire,

<http://www.emploi.belgique.be><http://respectautravail.be>

....

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 20 juin 2022, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/A-2022-030554/Hainaut/AUD/020622/AM, inséré dans le bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

Mons, le 17 octobre 2022

Monsieur le Directeur général provincial
(s) Sylvain UYSTPRUYST

Monsieur le Président du Conseil provincial
(s) Armand BOITE