

Prévention de la charge psychosociale occasionnée par la violence, le harcèlement moral ou sexuel (Arrêté Royal du 17 mai 2007)

1. Définitions

1.1. Harcèlement moral :

« Plusieurs conduites abusives similaires ou différentes qui se produisent pendant un certain temps et lors de l'exécution du travail, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, à l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur, qui mettent en péril son emploi, qui créent un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, qui peuvent prendre la forme de paroles, intimidations, gestes écrits. Ces conduites peuvent présenter un lien avec un critère de discrimination (religion, conviction, handicap, âge, orientation sexuelle, race, origine ethnique, etc.) ».

1.2. Harcèlement sexuel :

« 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 ».

1.3. Violence au travail :

« Chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ».

2. Droits et devoirs des travailleurs

2.1. Droits

Une politique de prévention est mise en place par l'entreprise afin de veiller à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

Cette politique prévoit, notamment, la désignation de personnes ressources (personne de confiance et conseiller en prévention psychosocial) auxquelles les travailleurs peuvent s'adresser lorsqu'ils éprouvent des difficultés relationnelles.

2.2. Devoirs

Les travailleurs participent positivement à la politique de prévention mise en œuvre par l'employeur dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les travailleurs s'abstiennent de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les travailleurs s'abstiennent de tout usage abusif de la procédure de plainte.

3. A qui s'adresser ?

Pour toute information concernant la lutte contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, les travailleurs peuvent s'adresser :

- Aux personnes de confiance : Anne Dengis et Isabelle André.
- Au Conseiller en prévention psychosocial, Alexandre Michaux (michaux@cesi.be), du service externe de prévention et protection des travailleurs CESI **Centre de Services Interentreprises** (Avenue Konrad Adenauer 8, 1200 Bruxelles)
numéro de téléphone du CESI de Liège : 04/342.15.03
numéro de téléphone de la cellule psychosociale du CESI : 02/761.17.74
Fax : 02/761.17.03
E-mail : psychosocial@cesi.be
- Au bureau du Contrôle du Bien-Etre :
Boulevard de la Sauvenière 73
4000 Liège
Tél. : 04 250 95 11
Fax : 04 250 95 29
E-mail : cbe.liege@emploi.belgique.be

4. Procédure de plainte

4.1. Procédure interne :

Lorsqu'un travailleur estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, une procédure interne à l'entreprise s'offre à lui selon les modalités détaillées ci-après.

Démarche informelle

Le travailleur peut s'adresser à la personne de confiance ou au conseiller en prévention psychosocial. L'intervenant contacté entend le travailleur dans un délai de huit jours calendrier après le premier contact. Il l'informe sur la possibilité de rechercher une solution de manière informelle par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ou par le biais d'une conciliation avec la personne mise en cause.

Plainte motivée

Si le travailleur ne désire pas s'engager dans la recherche d'une solution de manière informelle, si le travailleur désire y mettre fin ou si les comportements inadéquats persistent, le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement peut déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention psychosocial. Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée s'il a eu un entretien personnel avec au moins une de ces personnes avant l'introduction de cette plainte. La personne de confiance peut recevoir la plainte motivée mais elle ne peut la traiter. Elle doit la transmettre directement au conseiller en prévention psychosocial.

Par « plainte motivée », il faut entendre un document daté et signé par le membre du personnel comprenant :

- la demande faite à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux actes ;
- la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- le moment et l'endroit où chacun des faits s'est déroulé ;
- l'identité de la personne mise en cause.

Une copie contre-signée de la plainte motivée est remise au travailleur. Cette copie, qui a valeur d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu.

Dès que le conseiller en prévention psychosocial reçoit la plainte motivée, il avise immédiatement l'employeur de l'identité du travailleur qui dépose plainte et du fait qu'il bénéficie de la protection visée à l'article 32 tredecies de la loi du 11.06.02 (protection contre le licenciement et contre tout changement unilatéral des conditions de travail, liée au dépôt de la plainte).

Le conseiller en prévention psychosocial communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais. Il entend les personnes qu'il juge utile (témoins ou autres) et examine en toute impartialité la plainte motivée. La personne mise en cause et les témoins reçoivent une copie de leurs déclarations.

Le conseiller en prévention psychosocial avise l'employeur du fait que le témoin bénéficie de la protection visée à l'article 32 tredecies de la loi du 11.06.02.

Le conseiller en prévention psychosocial remet un avis écrit à l'employeur contenant :

- le compte rendu des faits ;
- le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation ;
- pour autant que les données le permettent, un avis motivé sur la question de savoir si ces faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme des faits d'une autre nature qui créent la charge psychosociale ;
- l'analyse des causes primaires, secondaires et tertiaires des faits ;
- les mesures individuelles ;
- les autres mesures de prévention à mettre en œuvre.

L'employeur informe le plaignant et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre.

4.2. Procédure externe :

Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention psychosocial saisit, en concertation avec le plaignant, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la loi du 11.06.02 (Contrôle du bien-être).

Le Contrôle du bien-être du travail vérifie si l'employeur a exécuté efficacement les mesures de prévention proposées par le Conseiller en prévention ou si l'employeur a entrepris d'autres actions dans le but de mettre fin à la situation problématique. En vertu de son pouvoir d'injonction, le Contrôle peut mettre en demeure l'employeur d'exécuter les actions proposées par le Conseiller en prévention ou en imposer d'autres.

L'Auditorat du travail vise à solutionner la situation problématique si cette dernière s'enlise.

Si l'Auditeur ne classe pas le dossier sans suite, il peut citer l'auteur des faits - et dans une certaine mesure l'employeur - à comparaître devant le Tribunal correctionnel.

5. Registre des tiers

Le travailleur qui s'estime victime d'actes de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail, commis par des tiers, a la possibilité de déclarer anonymement l'incident dans le registre des tiers.

Ces déclarations 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. Elle ne comprend pas l'identité du travailleur.

Le registre des tiers est accessible auprès de Clément Counasse.

Seuls l'employeur, le Conseiller en prévention en charge des aspects psychosociaux du travail, la personne de confiance et le fonctionnaire chargé de la surveillance ont accès à ce registre.