

Vous êtes victime de stress, de harcèlement ou de violence au travail ?

La CNE vous accompagne

VOUS SOUFFREZ DE STRESS OU VOUS ÊTES EN BURN-OUT À CAUSE DU TRAVAIL ? VOUS SUBISSEZ DU HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL, OU DE LA VIOLENCE, DURANT VOTRE TEMPS DE TRAVAIL ? LA LOI PROTÈGE LES TRAVAILLEUR·EUSES CONTRE CE QU'ELLE NOMME « LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ». LA CNE VOUS AIDE À COMPRENDRE LES MÉCANISMES ET LES SOLUTIONS ET RECOURS ENVISAGEABLES.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Il existe 5 catégories de risques psychosociaux en droit du travail belge :

- Le **stress** : un état négatif résultant d'une charge de travail trop élevée.
- Le **burn-out** : un état d'épuisement professionnel et de démotivation, résultant souvent d'un stress permanent.
- Le **harcèlement moral** : une suite de comportements abusifs qui portent atteinte à l'intégrité et à la dignité ou rendent l'environnement de travail intimidant ou offensant.
- Le **harcèlement sexuel** : un cas de harcèlement moral qui a une connotation sexuelle et qui ne nécessite qu'un seul comportement pour être punissable.
- La **violence au travail** : toute situation où un·e travailleur·euse est menacé·e ou agressé·e psychologiquement ou physiquement au travail.

Ces situations peuvent être liées (ex : le stress amène le burn-out, le harcèlement cause du stress).

L'IMPORTANCE DES PREUVES

Si vous pensez être victime d'un risque psychosocial, il est important de conserver un maximum d'éléments objectifs. Nous vous conseillons de tenir un journal des événements qui reprend les dates, heures, lieux, circonstances et témoins des faits. Même si certains faits vous semblent anodins, leur répétition peut être importante pour démontrer l'existence d'un harcèlement ou d'une autre situation problématique. S'il existe des écrits (courriels, SMS, messages, publications sur les réseaux sociaux ou tout autre document pertinent), il est primordial de les conserver.

Par ailleurs, ne restez jamais seul·e face à une telle situation : signalez-la rapidement à un·e délégué·e syndical·e ou à une personne de confiance.

LES ACTEUR·RICES QUI PEUVENT VOUS AIDER

Il est vivement conseillé de s'adresser à un·e membre du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou à un·e délégué·e syndical·e. Cette personne pourra vous informer sur vos droits et vous aiguiller vers les personnes adéquates, comme la·le conseiller·ère en prévention aspects psychosociaux (CPAP) ou la personne de confiance.

La·le conseiller·ère en prévention aspects psychosociaux (CPAP) est un·e conseiller·ère en prévention, à l'instar du médecin du travail, qui est spécialisé·e dans le domaine des risques psychosociaux. Chaque employeur doit disposer d'un·e CPAP, au sein du service interne ou via

un service externe de prévention et de protection au travail. Ses coordonnées figurent dans le règlement de travail ou peuvent être trouvées sur <https://www.seed-connect.be/fr/home>.

La désignation d'une personne de confiance est obligatoire dans les entreprises de plus de 49 travailleur·euses. Dans les entreprises de moins de 50 travailleur·euses, elle est facultative, sauf si les délégué·es du personnel l'exigent. La personne de confiance est généralement un·e membre du personnel qui a suivi une formation spécifique pour accueillir les victimes d'un risque psychosocial. Elle vous écoute, vous informe et peut intervenir ou tenter une conciliation auprès d'autres personnes.

PROCÉDURES INTERNE ET EXTERNE

Si vous subissez un risque psychosocial, vous pouvez recourir à la **procédure interne** à l'entreprise auprès, à votre choix, de la personne de confiance ou du·de la conseiller·ère en prévention aspects psychosociaux (CPAP). La personne de confiance ou la·le CPAP vous entend dans un délai de 10 jours et vous informe sur les possibilités d'intervention. Il existe deux interventions possibles : la voie informelle et la voie formelle.

L'intervention informelle consiste à rechercher une solution de manière informelle au moyen d'entretiens, d'interventions auprès d'une autre personne de l'entreprise ou de tentatives de conciliation.

L'intervention formelle est analysée par la·le CPAP, qui la classe en fonction de son caractère collectif ou individuel. La demande a un caractère collectif lorsque d'autres travailleur·euses peuvent aussi subir un dommage découlant de la problématique et que cela concerne davantage un problème organisationnel qu'individuel. L'employeur doit examiner la situation et prendre les mesures collectives nécessaires pour la résoudre. En pratique, les réponses apportées ne sont pas toujours suffisantes. Il est donc utile de rester en contact avec la délégation syndicale ou le CPPT afin de vérifier que des mesures efficaces sont réellement mises en place.

La demande a un caractère individuel lorsque la problématique concerne principalement la·le demandeur·euse, sans impliquer d'autres travailleur·euses. Les demandes relatives à des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sont automatiquement considérées comme individuelles. Le·la CPAP examine la situation et rédige un avis à l'attention de l'employeur contenant des propositions de mesures.

Si la problématique n'est pas solutionnée, par exemple parce que l'employeur n'a pas pris de mesures ou a pris des mesures inappropriées, vous pouvez recourir à la **procédure externe**. Il s'agira de vous adresser à l'inspection du Contrôle du Bien-Être au travail. L'inspection contrôle si l'employeur a appliqué la procédure interne correctement et examine s'il a pris les mesures appropriées. Elle peut lui imposer des mesures. L'action en justice ne pourrait être envisagée qu'ensuite, en cas d'échec de l'intervention du Contrôle du Bien-Être au travail.

PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Les personnes qui ont introduit une demande d'intervention **formelle** pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou qui ont déposé une plainte à l'inspection du Contrôle du Bien-être au travail parce que l'employeur ne respecte pas ses obligations légales en matière de risques psychosociaux sont protégées contre les risques de représailles pendant une période de 12 mois.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be