

Registre de faits de tiers – Notions et modèle

Objectifs du registre

Le registre doit aider l'employeur à prendre les mesures de prévention les plus adéquates dans son association pour les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail d'origine externe à l'équipe. Il s'agit notamment des bénéficiaires, des clients, du public, des fournisseurs ...

Le but de cet instrument est de constater la nature et l'ampleur des faits, de sorte que l'employeur puisse prendre, le cas échéant, des mesures de prévention vis à vis de tiers sur le lieu de travail.

Obligations légales

AR 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail (MB 28-04-2014), article 5

Qui tient le registre ?

Le registre est tenu par la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Si aucune personne de confiance n'a été désignée et si le conseiller en prévention aspects psychosociaux est externe, alors le registre est tenu par le conseiller en prévention du SIPPT (Service Interne de Prévention et de Protection au Travail). Cette fonction de conseiller en prévention du SIPPT peut être assumée par l'employeur (directeur, coordinateur...) dans les plus petites structures.

Contenu du registre

Seront consignées dans le registre :

- une description des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causé par d'autres personnes sur le lieu de travail, dont le travailleur estime avoir été l'objet
- la date de ces faits

Le registre ne doit pas contenir l'identité du travailleur victime des faits sauf si celui-ci accepte de la communiquer.

Accès au registre

Seuls l'employeur, le conseiller en prévention aspects psychosociaux, la personne de confiance et le conseiller en prévention du SIPPT ont accès au registre.

Il est tenu à la disposition des Inspecteurs du Contrôle du BET.

Conservation

Les déclarations faites par les travailleurs doivent être conservées pendant 5 ans à dater du jour où le travailleur les a consignées dans le registre.

Modèle

Déclaration de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail par des tiers

Cette déclaration peut être anonyme. Le travailleur qui le souhaite peut néanmoins indiquer son identité.

Données

Date de la déclaration	
Date des faits	
Identité du tiers en cause (nom, prénom) ¹	
Statut du tiers en cause (bénéficiaire, client, fournisseur, ...) ²	

Je suis victime de :

- Violence au travail
 - Violence physique
 - Violence psychique
- Harcèlement moral au travail
- Harcèlement sexuel au travail

Définitions

Par **violence au travail**, il faut entendre chaque situation de fait où un travailleur (ou une personne assimilée dont les stagiaires, les personnes qui suivent une formation professionnelle, les personnes liées par un contrat d'apprentissage, les apprentis et les étudiants) est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail.

Par **harcèlement moral au travail**, il faut entendre l'ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou interne à l'association, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou 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 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.

Par **harcèlement sexuel au travail**, il faut entendre tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la

¹ Mention facultative

² Mention facultative

dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

 **Description des faits**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

