

**Arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention
de la charge psychosociale occasionnée par le travail
dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail
(M.B. 6.6.2007)**

Section première. - Champ d'application et définitions

Article 1^{er}.- Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'aux personnes y assimilées, visées à l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 2.- Pour l'application des dispositions du présent arrêté on entend par:

- 1° la loi: la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 2° le comité: le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi;
- 3° la charge psychosociale occasionnée par le travail: toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail, qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne;
- 4° le conseiller en prévention compétent: la personne physique liée soit à un service interne soit à un service externe pour la prévention et la protection au travail qui répond aux conditions visées à la section III;
- 5° la personne de confiance: la personne visée et désignée conformément à l'article 32 sexies, § 2 de la loi;
- 6° autres personnes sur les lieux de travail: toute personne, autre que celles visées à l'article 2, § 1^{er} de la loi, qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment les clients, les fournisseurs, les prestataires de service, les élèves et étudiants et les bénéficiaires d'allocations.

**Section II. – Principes généraux relatifs à la prévention
de la charge psychosociale occasionnée par le travail**

Art. 3.- Dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, l'employeur identifie les situations qui peuvent engendrer une charge psychosociale et il détermine et évalue les risques.

Lors de l'exécution de cette analyse des risques l'employeur tient compte notamment des situations où sont présents du stress, des conflits, de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail.

Cette analyse des risques est réalisée avec la collaboration du conseiller en prévention compétent et tient compte du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au

travail et des relations de travail et permet à l'employeur de prendre les mesures de prévention appropriées en vue de prévenir la charge psychosociale.

Art. 4.- En application de l'article 3, l'employeur dont les travailleurs entrent, lors de l'exécution de leur travail, en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail, effectue, avec la collaboration du conseiller en prévention compétent, une analyse des risques relative à la charge psychosociale occasionnée du fait de ces personnes.

L'employeur détermine sur la base de l'analyse des risques visée à l'alinéa 1^{er} les mesures de prévention qui doivent être prises.

Art. 5.- L'employeur effectue en outre, avec la collaboration du conseiller en prévention compétent, une analyse des incidents de nature psychosociale qui se répètent ou pour lesquels le conseiller en prévention a donné un avis.

Sans préjudice des articles 21 à 31, l'employeur détermine, sur base de cette analyse des risques, les mesures de prévention qui seront prises pour prévenir ou gérer la charge psychosociale.

Art. 6.- L'employeur transmet au comité les résultats de l'analyse des risques visée aux articles 3 et 4 et demande l'avis du comité sur les mesures de prévention.

L'employeur ne transmet au comité que des données collectives et anonymes relatives aux résultats de l'analyse des risques visée à l'article 5 et demande l'avis du comité sur les mesures de prévention.

Art. 7.- Les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention visés à l'article 6 sont intégrés dans un volet spécifique au plan global de prévention et, le cas échéant, au plan d'action annuel visés aux articles 10 et 11 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 8.- En vue de la rédaction du rapport annuel visé à l'article 7, § 1^{er}, 2^o, b de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, le conseiller en prévention compétent et la personne de confiance transmettent au conseiller en prévention du service interne les données pertinentes qui doivent lui permettre de compléter le rapport annuel.

Section III. - Conditions spécifiques relatives à l'accès à la fonction de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail

Art. 9.- Les conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail, chargés des missions et des tâches en matière de charge psychosociale occasionnée par le travail doivent répondre aux conditions visées à l'article 22, alinéa 1^{er}, 5^o, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

Art. 10. – Les personnes désignées avant l'entrée en vigueur du présent arrêté dans le service interne en application des articles 16, alinéa 2 et 17 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent continuer à exercer la fonction de conseiller en prévention compétent dans les conditions déterminées dans ces articles.

Section IV. - Dispositions spécifiques relatives à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail

Sous-section I. - Dispositions spécifiques relatives à la prévention de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail

Art. 11.- Pour l'application des dispositions de la présente section, l'employeur fait appel au conseiller en prévention compétent qui a été désigné conformément à l'article 32 sexies de la loi.

Les dispositions de la présente sous-section ne portent pas préjudice à l'obligation de l'employeur d'appliquer les dispositions de la section II.

Art. 12.- En vue de l'analyse des risques visée à l'article 4, l'employeur dont les travailleurs entrent en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail lors de l'exécution de leur travail prend connaissance des déclarations des travailleurs qui sont reprises dans un registre.

Ce registre est tenu par la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent ou par le service interne pour la prévention et la protection au travail si le conseiller en prévention compétent fait partie d'un service externe et qu'aucune personne de confiance n'a été désignée.

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.

Seuls l'employeur, le conseiller en prévention compétent et la personne de confiance 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.

Art. 13.- En application de l'article 5, l'employeur effectue une analyse des risques de tous les faits qui ont fait l'objet d'une plainte motivée.

Art. 14.- L'employeur détermine, conformément à l'article 32 quater de la loi, les mesures de prévention qui doivent être prises, désigne, conformément à l'article 32 sexies, § 1^{er} de la loi, un conseiller en prévention compétent, désigne éventuellement une ou plusieurs personnes de confiance et les écarte de leur fonction, conformément à l'article 32 sexies, § 2 de la loi.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint au sein du comité dans la procédure visée à l'article 32 quater, § 1^{er} de la loi ou lorsque l'accord de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, visé à l'article 32 sexies, § 1^{er} et § 2 de la loi, n'est pas atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Le fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun. En l'absence de conciliation, il émet un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée. L'employeur informe le comité ou, selon le cas, les membres représentant les travailleurs au sein du comité de l'avis de ce fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification.

Art. 15.- § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions des articles 17 à 21 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du comité disposent de toutes les informations utiles relatives:

- 1° aux résultats de l'analyse des risques visée aux articles 3 et 4 et aux données collectives et anonymes visées à l'article 6;
- 2° aux mesures de prévention applicables;
- 3° aux procédures à appliquer lorsqu'un travailleur estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 4° au droit pour le travailleur d'acter une déclaration dans le registre visé à l'article 12;
- 5° aux services ou institutions auxquels il est fait appel en application de l'article 32 quinquies de la loi;
- 6° à l'obligation de s'abstenir de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

§ 2. En outre, l'employeur veille à ce que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du comité reçoivent la formation nécessaire pour qu'ils puissent appliquer de manière adéquate les mesures de prévention, les procédures, les droits et les obligations au sujet desquels ils reçoivent les informations visées au § 1^{er}, 2°, 3°, 4° et 6°.

Sous-section II.- Statut de la personne de confiance

Art. 16.- L'employeur veille à ce que la personne de confiance accomplisse en tout temps ses missions de manière complète et efficace.

A cet effet:

- 1° lorsqu'elle agit dans le cadre de sa fonction de personne de confiance, la personne de confiance qui appartient au personnel de l'employeur est rattachée fonctionnellement au service interne de prévention et de protection au travail et a un accès direct à la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution;
- 2° elle dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions;
- 3° elle dispose d'un local adéquat pour exercer ses missions en toute confidentialité;
- 4° elle a le droit et l'obligation d'entretenir tous les contacts avec le conseiller en prévention compétent qui sont utiles à l'accomplissement de sa mission;
- 5° elle dispose des compétences en terme de savoir-faire et des connaissances nécessaires à l'accomplissement de ses missions, telles que visées à l'annexe Ier du présent arrêté et elle a donc la possibilité de suivre les formations pour les acquérir et les perfectionner.

Les frais liés aux formations visées à l'alinéa 2, 5° de même que les frais de déplacement y afférents sont à charge de l'employeur. Le temps consacré à ces formations est rémunéré comme temps de travail.

En outre l'employeur prend les mesures nécessaires afin qu'aucune personne ne fasse pression d'une quelconque manière, aussi bien directement qu'indirectement, sur la personne de confiance dans l'exercice de sa fonction, notamment en vue d'obtenir de l'information qui est liée ou qui peut être liée à l'exercice de sa fonction.

Art. 17.- Les personnes désignées en tant que personne de confiance avant l'entrée en vigueur du présent arrêté en application de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et qui ont déjà suivi une formation peuvent continuer à exercer la fonction de personne de confiance même si cette formation ne répond pas à toutes les conditions mentionnées à l'annexe I.

Sous-section III. - Obligations spécifiques du conseiller en prévention-médecin du travail

Art. 18.- Le conseiller en prévention-médecin du travail qui, à l'occasion de tout examen médical de surveillance de la santé des travailleurs, constate que l'état de santé d'un travailleur est altéré et présume que cela peut provenir d'un comportement de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail:

- 1° informe le travailleur sur les possibilités de s'adresser au conseiller en prévention compétent ou à la personne de confiance;
- 2° peut lui-même informer le conseiller en prévention compétent s'il estime que le travailleur n'est pas en mesure de s'adresser lui-même au conseiller et sous réserve de son accord.

Sous-section IV. - Tâches du conseiller en prévention et de la personne de confiance

Art. 19.- § 1^{er}. Le conseiller en prévention compétent et, le cas échéant, la personne de confiance assistent l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs pour l'application des mesures visées par la loi et le présent arrêté dans la mesure définie ci-après.

Le conseiller en prévention compétent et la personne de confiance se concertent régulièrement.

§ 2. Le conseiller en prévention compétent est chargé des tâches suivantes:

- 1° il collabore à l'analyse des risques visée aux articles 3 à 5 et 12 et 13;
- 2° il dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, il participe de manière informelle à la recherche d'une solution;
- 3° il reçoit les plaintes motivées des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, il reçoit les témoignages et avise l'employeur du fait que ces personnes, dont il transmet l'identité, bénéficient de la protection visée à l'article 32 tredecies de la loi;
- 4° il examine les plaintes motivées et propose à l'employeur des mesures appropriées;
- 5° il procède si nécessaire aux démarches utiles visées à l'article 32 septies de la loi;
- 6° il donne son avis sur le choix des services ou institutions visés à l'article 32 quinquies de la loi;

- 7° il ouvre et tient à jour le dossier individuel visé à l'article 20 lorsqu'une plainte motivée a été déposée;
- 8° il fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont pertinentes pour la rédaction du rapport annuel visé à l'article 8.

§ 3. La personne de confiance est chargée des tâches suivantes:

- 1° dans le cadre de l'analyse des risques:
 - a) elle participe à l'élaboration des procédures à suivre par le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
 - b) elle transmet au conseiller en prévention compétent les données des incidents qui se sont répétés qu'elle a traités et qui sont nécessaires à l'exécution de l'analyse visée à l'article 5;
- 2° elle dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, elle participe de manière informelle à la recherche d'une solution;
- 3° elle reçoit les plaintes motivées des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et les transmet au conseiller en prévention compétent;
- 4° elle fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont pertinentes pour la rédaction du rapport annuel visé à l'article 8.

Art. 20.- Le dossier individuel de plainte comprend:

- 1° le document contenant la plainte motivée;
- 2° le document qui avertit l'employeur qu'une plainte motivée a été déposée;
- 3° le document contenant, le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;
- 4° le cas échéant, le document visé à l'article 28, alinéa 6 relatif à la prolongation du délai pour rendre un avis à l'employeur;
- 5° l'avis du conseiller en prévention compétent destiné à l'employeur visé à l'article 28, alinéa 4;
- 6° le cas échéant, la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance;
- 7° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention compétent.

Les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention compétent lors de ses démarches et qui lui sont spécifiquement réservées ne peuvent pas figurer dans le dossier individuel de plainte.

Le dossier individuel de plainte est confié à la garde et à la responsabilité exclusive du conseiller en prévention compétent.

Le dossier individuel de plainte, contenant les données visées à l'alinéa 1^{er}, 1^o à 6^o est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Sous-section V. – Procédure interne

Art. 21.- Lorsqu'un travailleur estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, une procédure interne à l'entreprise ou l'institution s'offre à lui selon les modalités détaillées ci-après.

Art. 22.- Lorsqu'une personne de confiance est désignée, le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse à cette personne sauf s'il préfère s'adresser directement au conseiller en prévention compétent.

Art. 23.- La personne de confiance entend le travailleur qui s'adresse à elle dans un délai de huit jours calendrier après le premier contact. Elle 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.

La personne de confiance n'agit qu'avec l'accord du travailleur.

Le processus de conciliation nécessite l'accord des parties.

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 la conciliation ou l'intervention n'aboutit pas à une solution ou si les faits persistent, le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement peut déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance, conformément à l'article 25.

Art. 24.- Si une personne de confiance n'a pas été désignée, le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention compétent qui agit conformément à l'article 23.

Art. 25.- Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention compétent s'il a eu un entretien personnel avec au moins une de ces personnes avant d'introduire la plainte motivée.

La personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent auprès de qui la plainte motivée sera déposée ainsi que le travailleur qui veut déposer la plainte motivée veillent à ce que l'entretien personnel ait lieu dans un délai de huit jours calendrier à partir du moment où le travailleur exprime sa volonté de déposer une plainte motivée.

Selon le cas, la personne de confiance ou le conseiller en prévention signe une copie de la plainte motivée et la remet au travailleur. Cette copie, qui a valeur d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu.

Lorsque la personne de confiance reçoit la plainte motivée, elle la transmet immédiatement au conseiller en prévention compétent.

Dès que le conseiller en prévention reçoit la plainte motivée, il avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé la plainte motivée, dont il transmet l'identité, bénéficie de la protection visée à l'article 32 tredecies de la loi.

Art. 26.- Les travailleurs doivent pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent pendant les heures de travail.

Lorsque l'organisation habituelle du temps de travail qui est d'application chez l'employeur ne permet pas au travailleur de pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent pendant les heures de travail, cette consultation peut avoir lieu en dehors des heures de travail si une convention collective du travail le prévoit.

Dans les deux cas, le temps consacré à la consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention est considéré comme du temps de travail et les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

Art. 27.- La plainte motivée est un document daté et signé par le travailleur qui comprend, outre la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux actes:

- 1° la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 2° le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés;
- 3° l'identité de la personne mise en cause.

Art. 28.- Le conseiller en prévention compétent communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais, entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utiles, 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 avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage au sens de l'article 32 tredecies, § 1^{er}, 5° de la loi et dont il transmet l'identité bénéficie de la protection visée à cet article.

Il remet un avis écrit à l'employeur contenant:

- 1° le compte rendu des faits;
- 2° le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;
- 3° pour autant que les données relevées du cas 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 une charge psychosociale du fait du travail;
- 4° l'analyse des causes primaires, secondaires et tertiaires des faits;
- 5° les mesures qui doivent être prises dans le cas individuel pour mettre fin aux faits;
- 6° les autres mesures de prévention à mettre en oeuvre.

Cet avis est remis à l'employeur dans un délai de trois mois maximum à partir du dépôt de la plainte motivée.

Ce délai peut être prolongé à plusieurs reprises d'un délai de trois mois pour autant que le conseiller en prévention puisse le justifier à chaque fois et en transmettre les motifs par écrit à l'employeur et au travailleur qui a déposé la plainte motivée.

En tout état de cause, l'avis est donné au plus tard douze mois après le dépôt de la plainte motivée.

Art. 29.- L'employeur informe le plaignant et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre.

Si ces mesures peuvent modifier les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmet au travailleur une copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'article 28 à l'exception des propositions de mesures collectives et entend ce travailleur qui peut se faire assister lors de cet entretien.

Art. 30.- L'employeur communique au travailleur qui envisage d'introduire une action en justice une copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'article 28 à l'exception des propositions de mesures collectives.

Art. 31.- 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.

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.

Section V.- Dispositions finales

Art. 32.- La Direction générale Humanisation du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est chargée de recevoir les décisions des juridictions prises en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, tel que prévu à l'article 32octiesdecies de la loi.

Art. 33.- Les dispositions des articles 1^{er} à 32 du présent arrêté et son annexe I^{er} constituent le titre I^{er}, Chapitre V du Code sur le bien-être au travail avec les intitulés suivants:

1° « Titre I^{er}. - Principes généraux »

2° « Chapitre V. - Mesures relatives à la charge psychosociale occasionnée par le travail »

Art. 34 à art. 36.- *dispositions modificatives et abrogatoires*

Art. 37.- (*disposition modificative*) A l'annexe III Rapport annuel du Service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l'article 7, § 1^{er}, 2^o, b, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, remplacé par l'arrêté royal du 29 janvier 2007, un point VIIbis est ajouté dont le texte est repris à l'annexe II du présent arrêté.

Art. 38.- (*disposition abrogatoire*) L'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est abrogé.

(*disposition transitoire*) Les dispositions de l'arrêté royal précité du 11 juillet 2002 restent cependant d'application à toutes les plaintes qui ont été introduites avant la date d'entrée en vigueur de cet arrêté et au sujet desquelles le conseiller en prévention n'a pas encore communiqué d'avis à l'employeur ou pour lesquelles l'employeur n'a pas encore pris de mesures individuelles.

Art. 39.- Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ANNEXE I^{re}

Compétences et connaissances des personnes de confiance visées à l'article 16

Les compétences en terme de savoir-faire visées à l'article 16, alinéa 2, 5° ont notamment trait:

- 1) aux compétences de base de la méthodologie d'intervention psychosociale et de résolution de problèmes dans les organisations;
- 2) à l'analyse des situations conflictuelles et leur gestion selon les dimensions interindividuelles, groupales et organisationnelles;
- 3) aux techniques d'entretien d'aide et de conseil et notamment la gestion des émotions, l'écoute active, l'assertivité et la communication efficace.

Les connaissances visées à l'article 16, alinéa 2, 5° ont notamment trait:

- 1) à la politique du bien-être au travail, notamment ses acteurs et leurs missions, le système dynamique de gestion des risques;
- 2) aux missions de ces acteurs dans le cadre spécifique de la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 3) aux dispositifs internes et externes mis en place au profit des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel;
- 4) à la définition des phénomènes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 5) à des éléments de psychologie sociale des organisations et institutions notamment les structures, les processus et le changement;
- 6) à des éléments de déontologie psychosociale;
- 7) aux techniques de rédaction des rapports.

ANNEXE II

Ajout d'un point VIIbis à l'annexe III « Rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l'article 7, § 1^{er}, 2^o, b » de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et le protection au travail

VIIbis: Renseignements relatifs à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail

1. Mesures collectives prises pour prévenir la charge psychosociale occasionnée par le travail:

A. Générales

B. Spécifiques à la protection des travailleurs vis-à-vis des autres personnes sur les lieux de travail.

2. Incidents de nature psychosociale qui se sont répétés:

2.1 Nombre

2.2 Nature

2.3 Statut des personnes concernées

3. Incidents de nature psychosociale communiqués directement à la personne de confiance ou au conseiller en prévention compétent:

3.1 Interventions informelles

a. Nombre d'interventions de la personne de confiance

b. Nombre d'interventions du conseiller en prévention

c. Parties concernées

c.1 Nombre en fonction du demandeur de l'intervention

c.1.1. Employeur

c.2.2. Travailleur

c.2.3. Membre de la ligne hiérarchique

c.2 Nombre en fonction de la personne mise en cause

c.2.1. Employeur

c.2.2. Travailleur

c.2.3. Membre de la ligne hiérarchique

c.2.4 Autres personnes sur les lieux de travail

d. Nombre en fonction du type d'intervention

d.1. Conseil- accueil

d.2 Intervention

d.3. Conciliation

d.4. Autre

3.2 Interventions formelles

a. Nombre total de plaintes motivées

b. Nombre total de plaintes motivées déposée à la suite d'une intervention informelle

c. Parties concernées

c.1 Nombre en fonction du plaignant

c.1.1. Employeur

c.2.2. Travailleur

c.2.3. Membre de la ligne hiérarchique

c.2 Nombre en fonction de la personne mise en cause

c.2.1. Employeur

c.2.2. Travailleur

c.2.3. Membre de la ligne hiérarchique

c.2.4 Autres personnes sur les lieux de travail

d. Nombre de faits selon leur nature

- d.1 Violence
- d.2 Harcèlement moral
- d.3 Harcèlement sexuel
- d.4 Autres
- e. Nombre de mesures
 - e.1 Mesures individuelles
 - e.2 Mesures collectives
 - e.3 Pas de mesures
 - e.4 Intervention de l'inspection du Contrôle du Bien-être au travail
- 4. Registre des faits de tiers visé à l'article 12 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
 - a. Nombre de faits enregistrés
 - b. Nombre selon la nature des faits
 - b.1 Violence physique
 - b.2 Violence psychique
 - b.3 Harcèlement moral
 - b.4 Harcèlement sexuel
 - b.5 Autres.