

## La personne de confiance

*Madame Heutz a été choisie pour être la personne de confiance de l'ESA ST-Luc de Liège.*

*Voici en quelques lignes, ce que le site du Service Public Fédéral de l'Emploi et du Travail nous apprend à ce sujet.*

### **Dispositions légales**

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour prévenir la charge psychosociale occasionnée par le travail.

#### **A. La charge psychosociale**

L'arrêté royal du 17 mai 2007 spécifie désormais les obligations de l'employeur relatives à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail.

Il applique au domaine spécifique de la charge psychosociale occasionnée par le travail les principes généraux de prévention développés dans la loi du 4 août 1996 et dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

La charge psychosociale se définit comme 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.

Ces conséquences peuvent être par exemple des troubles du sommeil, de l'hypertension, des troubles respiratoires, des maux de tête, des troubles digestifs, au niveau mental on peut citer la dépression, la perte de motivation, les angoisses et même les idées suicidaires...

Le stress dû aux conditions de travail, la souffrance relationnelle vécue dans certains conflits interpersonnels ou de groupes, de même que la violence ou le harcèlement, par exemple, créent une charge psychosociale.

#### **B. La violence et le harcèlement**

La protection contre la violence et le harcèlement au travail n'est plus un domaine du bien-être au travail distinct de la prévention de la charge psychosociale. Le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ainsi qu'une section spécifique de l'arrêté restent toutefois consacrés à la prévention de la violence et du harcèlement au travail (voir le thème "[Protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail](#)").

#### **C. Le stress**

La convention collective n° 72 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail est toujours d'application dans la mesure où elle peut être considérée comme une explication plus détaillée de l'arrêté royal du 17 mai 2007.

## Définitions

La **violence au travail** se définit comme toute situation de fait où une personne est menacée ou agressée psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

La violence au travail se traduit principalement par des comportements instantanés de menace, d'agression physique (coups directs mais aussi menaces lors d'une attaque à main armée...) ou verbale (injures, insultes, brimades...).

Le **harcèlement sexuel au travail** se définit comme 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.

Le harcèlement sexuel au travail peut se manifester sous différentes formes, tant physiques que verbales:

- Il peut consister en des regards insistants ou concupiscent, des regards qui déshabillent, des remarques équivoques ou insinuations, l'exposition de matériel à caractère pornographique (photos, textes, vidéos...), des propositions compromettantes...
- Il peut aussi prendre la forme d'attouchements, de coups et blessures, de viol...

Le **harcèlement moral au travail** se définit comme plusieurs conduites abusives, 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 de la personne, lors de l'exécution du 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.

Les éléments constitutifs du harcèlement moral sont le caractère abusif des conduites, leur répétition dans le temps et leurs conséquences.

Il ne doit pas nécessairement s'agir de la même conduite qui se répète, il suffit que des conduites, même différentes, se produisent pendant un certain temps.

L'exercice normal de l'autorité d'un employeur ne peut être assimilé à du harcèlement même si le travailleur, dans sa subjectivité, peut vivre mal certaines situations. Le fait que la personne qui s'estime victime vive le comportement comme abusif n'entraîne pas automatiquement qu'il le soit.

L'auteur ne doit pas nécessairement avoir agi de manière intentionnelle. Il suffit que les effets de son comportement aient eu un impact sur la personne même si l'auteur n'a pas voulu ces conséquences.

Le harcèlement moral peut se manifester de différentes façons:

- isoler la personne en l'ignorant, en interdisant à ses collègues de lui parler, en omettant de la convoquer aux réunions...
- empêcher la personne de s'exprimer en l'interrompant continuellement, en la critiquant de manière systématique...
- discréditer la personne en ne lui confiant aucune tâche, en ne lui imposant que des tâches inutiles ou qui sont impossibles à exécuter, en dissimulant l'information nécessaire à l'exécution de son travail, en la surchargeant de travail, ...
- porter atteinte à la personne en tant qu'individu en la ridiculisant, en faisant courir des bruits à son sujet, en critiquant ses convictions religieuses, ses origines, sa vie privée, ...