

## INTERVENTION FORMELLE

Si le travailleur opte directement pour cette voie, ou si la procédure informelle a échoué, il s'adresse alors exclusivement au CPAP. Ce dernier peut refuser l'introduction de la demande formelle lorsque la situation de travail décrite par le demandeur ne contient manifestement pas de RPS. Le CPAP atteste alors dans un document que l'entretien personnel obligatoire a eu lieu (rdv dans les 10 jours calendrier), et en remet une copie au travailleur.

La voie formelle consistera à demander à l'employeur de prendre des mesures collectives et/ou individuelles appropriées, suite à l'analyse de la situation de travail spécifique et aux propositions élaborées par le CPAP. Selon la gravité des faits, le CPAP propose des mesures conservatoires pour éviter une atteinte grave à la santé. Sur la base de l'entretien réalisé avec le travailleur demandeur, la procédure pourra être principalement à caractère collectif ou individuel.

Dans les cas de violence, harcèlement moral ou sexuel, le document introduisant la demande doit comporter certaines données spécifiques (une description précise des faits, le moment et l'endroit où ils se sont déroulés). Le travailleur demandeur et les témoins bénéficient de la protection contre les représailles. Le CPAP est tenu de faire appel à l'inspection du CBE quand il constate, que l'employeur ne prend aucune mesure (appropriée) et que, soit il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur, soit la personne mise en cause est l'employeur lui-même, ou fait partie du personnel de direction.

# BRISONS LE SILENCE!

## CONTACTS LOCAUX

**Conseiller en prévention aspects psychosociaux;**  
**Personnes de confiance;**  
**Conseiller en prévention interne;**

Voir les coordonnées dans le règlement de travail

### Délégation CGSP:

### Pour renseignements complémentaires:

Cellule bien-être de la CGSP ALR  
ccbet@cgspalrbru.be



Référence principale:

Arrêté Royal du 10 avril 2014,  
[www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=564](http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=564)

LA CGSP ALR VOUS INFORME

## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

# RPS



Vous vous sentez stressé.e, harcelé.e ou épuisé.e ?

Vous êtes en conflit avec un.e collègue ou votre chef ?

Vous vous sentez critiqué.e ou discrédité.e de manière systématique ?

Vous recevez des consignes contradictoires ou floues ?

Vous pensez que votre travail a un impact négatif sur votre santé ?

## QU'EST-CE QUE C'EST ?

Les risques psychosociaux (RPS) sont définis comme la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique suite à l'exposition à une situation de travail comportant un danger.

Les risques psychosociaux sont néfastes à la fois pour le travailleur (maux de tête, douleurs musculaires et articulaires, troubles du sommeil, hypertension, dépression, etc.) et pour l'entreprise (absentéisme, baisse de la productivité, de la qualité du travail, etc.).

## 5 FACTEURS DE RISQUES



## QUE POUVEZ-VOUS FAIRE ? A QUI S'ADRESSER ?

En parler autour de vous peut déjà vous aider : dans une situation conflictuelle, la personne concernée n'a pas toujours conscience des effets produits par son comportement. Dans certains cas les conditions de travail peuvent aussi être améliorées.



Vous pouvez vous adresser :

- À la personne concernée quand c'est possible
- À votre chef
- À votre délégué syndical
- À une personne de confiance (PC)
- Au conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP)
- Au conseiller en prévention (CP) du service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPP)
- Au conseiller en prévention médecin du travail (CPMT)
- Au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)
- À un inspecteur du Contrôle du Bien-être au Travail (CBE) en dernier recours.

La **personne de confiance (PC)** est compétente pour tous les risques psychosociaux au travail mais sa mission est limitée à la procédure informelle (conciliation). Elle n'est pas compétente pour la procédure d'intervention formelle. La PC exerce sa fonction en toute autonomie et est tenue au secret professionnel.

Le **conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP)** traite les demandes d'interventions psychosociales (informelles et formelles), donne son avis et assiste l'employeur sur les mesures de prévention qui résultent de l'analyse des risques. Il est tenu au secret professionnel.

## INTERVENTION INFORMELLE

Le travailleur peut s'adresser selon son choix à la PC ou au CPAP par téléphone, e-mail ou courrier. La PC ou le CPAP doit alors, dans un délai de dix jours calendriers, entendre le travailleur et l'informer et le conseiller sur les possibilités d'intervention et pistes de solutions.

Le travailleur peut demander un document qui confirme cet entretien personnel. L'intervention psychosociale informelle peut se faire au moyen d'entretiens, d'interventions auprès d'une autre personne de l'entreprise ou de tentatives de conciliation.

La PC et le CPAP peuvent communiquer aux personnes concernées des informations pour le bon déroulement de cette intervention mais ne peuvent seulement intervenir auprès d'une autre personne de l'entreprise (y compris l'employeur) qu'après accord du travailleur.

Dans le cas d'une intervention informelle, le travailleur n'est pas protégé contre les représailles de l'employeur.