

# REGISTRE DES FAITS DE TIERS

Dans bon nombre d'entreprises, les travailleurs entrent en contact avec d'autres personnes que leurs collègues. Il s'agit par exemple de fournisseurs, prestataires de services, élèves, clients au téléphone, etc. Ces contacts sont généralement positifs et contribuent à la satisfaction du travailleur par rapport à son emploi. Or, il arrive parfois que ces contacts soient menaçants ou offensants et s'accompagnent de violence verbale ou physique. Un harcèlement moral ou sexuel peut également être exercé. Les travailleurs doivent savoir comment ils peuvent réagir en pareille situation. Les principes les plus importants sont de placer des limites claires et, soi-même, d'adopter une attitude non menaçante. En outre, les travailleurs doivent pouvoir appeler à l'aide à tout moment lorsque la situation dégénère.

Pour consigner les faits et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits, un **registre des faits de tiers** est requis. Ce registre contribue à se faire une idée précise des incidents et permet d'améliorer la politique de prévention. À cet effet, le registre doit être analysé sur une base périodique afin de pouvoir élaborer des mesures de prévention complémentaires (formation sur l'attitude à adopter face aux agressions, moyen de séparation physique à l'accueil, conventions avec les fournisseurs et autres entrepreneurs, etc.). En l'absence de personne de confiance, le registre doit être confié au conseiller en prévention interne.

Les travailleurs doivent être encouragés à signaler effectivement tous les faits afin qu'ils soient consignés dans le registre. Les signalements reprennent une description des faits et la date à laquelle ils se sont produits. Pour des raisons de respect de la vie privée, l'identité du travailleur n'est pas mentionnée dans le registre (à moins que l'intéressé y consente). En outre, seuls l'employeur, la personne de confiance, le conseiller en prévention aspects psychosociaux et le conseiller en prévention interne y ont accès.

Ce registre est tenu à la disposition des services d'inspection du **Contrôle du Bien-être au travail**. Les déclarations reprises dans le registre sont conservées pendant cinq ans à dater du jour où le travailleur les a fait consigner.



## REGISTRE DES FAITS DE TIERS

### DOCUMENT CONFIDENTIEL

Accessible uniquement à l'employeur, au conseiller en prévention aspects psychosociaux, au conseiller en prévention chargé de la direction du SIPP et à la personne de confiance.

Document tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Le contenu de cette déclaration sera pris en compte lors de l'évaluation annuelle des mesures de prévention pour prévenir les risques psychosociaux (art. I.3-6, §2, al.3, 5° du code du bien-être au travail).

Les données statistiques issues du registre de faits de tiers seront transmises une fois par an au conseiller en prévention chargé de la direction du SIPP pour la rédaction du rapport annuel du SIPP (art. I.3-65 du code du bien-être au travail).

**Date de la déclaration :** .....

**Date des faits :** .....

**Lieu des faits :** .....

**Qualité du tiers mis en cause (usager, client, travailleur d'une entreprise extérieure,...):**

.....  
 .....

**Description des faits de violence, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel dont le travailleur estime avoir été l'objet :**

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

**Identité du déclarant (facultative) :** .....

**Document conservé par l'employeur jusqu'au** ...../...../.....  
 (5 ans à dater de ce jour)