

# Les risques psychosociaux au travail

Intérêt et limites de l'approche belge



## Bref historique de la réglementation en Belgique

1992 : AR harcèlement sexuel



1999 : CCT stress (secteur privé)



2002 : Loi et AR violence, harcèlement moral et sexuel



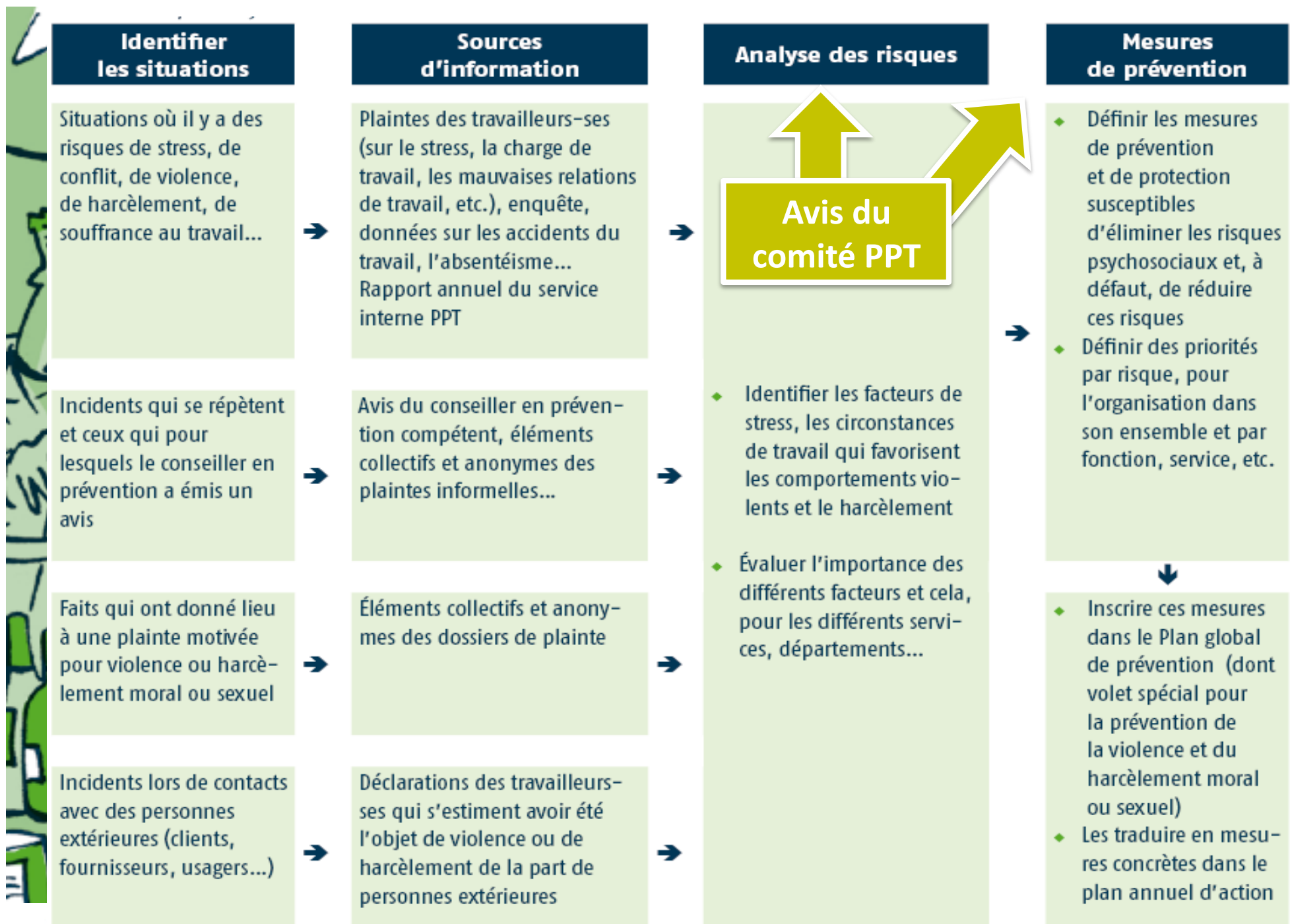
2004 : évaluation + guide pratique

2004 : évaluation de la réglementation sur la violence et le harcèlement

*Octobre 2004: accord-cadre européen stress*

*Avril 2007 : accord-cadre européen violence et harcèlement*

2007 : réglementation sur la prévention de la charge psychosociale au travail (violence, harcèlement, stress, etc.)





## Quelques éléments du rapport d'évaluation de l'application de la réglementation

- « L'analyse des risques (a priori) n'est pas encore souvent réalisée dans les entreprises »
- Obstacles principaux :
  - le **coût** (surtout pour les PME),
  - **autres priorités** de l'entreprise
  - les employeurs octroient **trop peu de temps et de moyens** aux conseillers en prévention psy pour la prévention primaire
- **Crainte** des employeurs que l'analyse des risques mette à jour des problèmes d'organisation (*or, c'est très souvent le cas...*)
- Près d'un employeur sur 4 dit rencontrer des **difficultés à concrétiser les mesures** découlant de l'analyse des risques.



## Quelques constats des délégué-e-s et permanent-e-s syndicaux de la CSC

- « **Loi du silence** » autour des problèmes de violence et de harcèlement ; **banalisation** à tous les niveaux : direction, ligne hiérarchique, même chez des syndicalistes ; certains comportements sont considérés comme faisant partie de la culture du métier
- Approche **centrée sur l'individu**, difficulté à remettre le débat sur le collectif
- Des employeurs recourent à l'**intimidation** dans la gestion de leur personnel et/ou à l'égard des représentant-e-s du personnel
- Ambiguïté du rôle des conseillers en prévention « psychosociaux » (*En Belgique, tout employeur doit s'attacher, directement ou via un service externe de prévention, les services d'un préventeur spécialisé dans les RPS*)





## Approche syndicale : sortir du silence et de l'isolement, collectiviser

- **Faire reconnaître l'existence** des problèmes
- **Ne pas attendre l' « accident »**, analyser les risques *a priori*, privilégier une **analyse participative des risques**
- Remonter aux **causes premières, collectives**, liées à l'organisation du travail, au mode de management et à la GRH
- Impliquer aussi l'employeur et la ligne hiérarchique à travers les instances de concertation compétentes
- Démarche syndicale : **Passer** de la situation difficile exprimée par un-e travailleur-se **à la dimension collective**, pour construire des constats collectifs, des hypothèses sur les causes, des pistes communes de solutions à envisager