

La loi votée par le Parlement fédéral le **4 août 1996** est la transposition en droit belge de la **Directive cadre européenne** arrêtée par le Conseil européen le **12 juin 1989**¹.

Fiche 2

Une loi et un code sur le bien-être au travail

Les **arrêtés d'application** sont regroupés dans le **CODE**. Ils ont été élaborés selon une philosophie novatrice par rapport à celle du Règlement Général pour la Protection du Travail (RGPT), qui était la codification antérieure des prescriptions concernant la sécurité et la santé au travail.

Le RGPT a déjà été vidé de son contenu en majeure partie et, d'ici peu, il disparaîtra complètement. Les dispositions restantes seront soit transférées vers le Code, soit abrogées.

Ces développements veillent à ce que l'on puisse prochainement passer à une coordination de l'ensemble des arrêtés à travers le code sur le bien-être au travail.

Si l'actuelle réglementation sur le bien-être se base sur des prescriptions d'objectifs, le RGPT comprenait principalement des prescriptions détaillées en termes de moyens.

La loi sur le bien-être et le code comportent donc des prescriptions techniques moins amplement détaillées, mais avec une obligation de résultats. La structure est plus flexible, l'employeur peut donner, à sa manière, une interprétation concrète en vue de répondre aux prescrits juridiques.

On passe donc d'une vision protectrice en termes de sécurité-santé physique, avec des prescriptions détaillées en termes de moyens, à une vision préventive, promotrice du bien-être, incluant notamment la charge psychosociale.

Les mesures à prendre font appel à l'initiative, à la souplesse et à l'interprétation en vue d'obtenir des résultats. Cette vision préventive s'accompagne d'une volonté de participation des travailleurs et de leurs représentants.

Afin de mettre en place une politique de bien-être au travail², le législateur préconise d'instaurer un système dynamique de gestion des risques.

Sur base de l'analyse de risques, propre à son association, l'employeur a en effet la responsabilité de mettre en place des moyens de prévention en vue de promouvoir le bien-être de ses travailleurs.

Cette philosophie novatrice est à la fois plus ambitieuse en termes de résultats, et plus large en termes de facteurs pris en compte, mais aussi plus souple, laissant une marge d'autonomie et de créativité lors de la concertation sociale pour atteindre les objectifs.

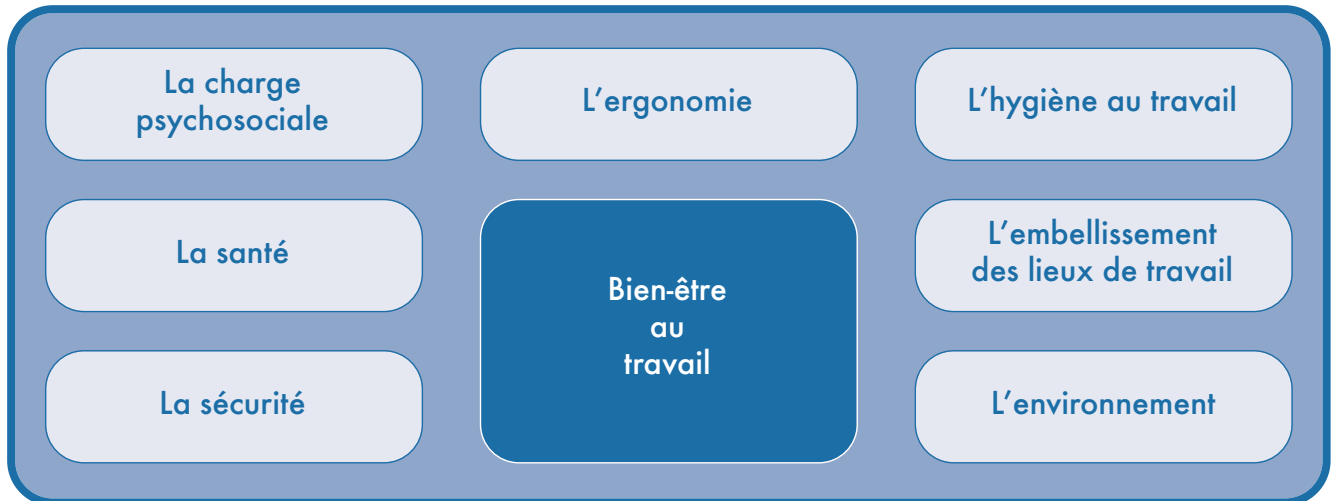
¹ Directive cadre 89/391/CEE du Conseil, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11113_fr.htm

² Voir fiche 4 Politique de bien-être au travail

³ D'après Alain Wisner, 1972 > <http://www.inetis.ch/ressources/ergonomie/33-definition-de-lergonomie.html>

Veiller au bien-être dans tous les aspects liés au travail, c'est, pour la loi, le rechercher par des mesures dans 7 domaines...



La sécurité

La sécurité vise la protection de la vie et de l'intégrité physique des travailleurs, par la prévention des accidents du travail.

Exemples... Vérifier les prises et nombreux raccordements de fils électriques; accompagner d'un convoyeur le chauffeur du minibus des personnes handicapées; entretenir les véhicules et les machines; mettre à la disposition des travailleurs des équipements de protection individuels tels que des gants et des chaussures de sécurité pour le travail sur chantier; répondre aux normes d'incendie; ne pas laisser des ciseaux ou un coupe-papier sur le bureau de l'accueil accessible à tous, etc.

La santé

La santé est définie par l'OMS comme un « état de complet bien-être physique, mental et social et ne consistant pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

Exemples... En cas de risques de maladies (hépatite, tuberculose), vacciner les travailleurs, écarter les femmes enceintes; s'assurer que les travailleurs soumis à la surveillance médicale soient examinés par le médecin du travail; fournir des équipements de travail adaptés pour éviter les problèmes de lombalgies; aménager les locaux pour diminuer le bruit, etc.

La charge psychosociale

La charge psychosociale trouve son origine dans l'exécution du travail. Elle comprend, notamment, la violence au travail, le harcèlement moral ou sexuel mais aussi des charges relationnelles ou organisationnelles pouvant occasionner du stress, des dépressions, des conflits, etc. Elle peut avoir des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne. Une charge insupportable peut provoquer des troubles du sommeil ou digestifs, de l'hypertension, des maux de tête, une perte de motivation, des angoisses, de la dépression, voire des idées suicidaires.

Exemples... Rédiger et mettre en place des procédures en cas de violence verbale ou physique, de harcèlement, de stress; proposer un suivi psychologique aux équipes confrontées à la souffrance et à la mort; donner la possibilité aux travailleurs de diversifier les activités avec les bénéficiaires afin d'éviter la routine et la lassitude; mettre en place des supervisions ou accompagnements d'équipe concernant l'organisation du travail, les méthodes

d'intervention; mettre en place un réel « plan de formation » concerté, et pour chacun des travailleurs, etc.

L'ergonomie

L'ergonomie est définie comme « l'ensemble des connaissances scientifiques relatives à l'homme et nécessaires pour concevoir des outils, machines et dispositifs qui puissent être utilisés avec un maximum de confort, de sécurité et d'efficacité »³.

Exemples... Analyser les situations de travail visant un meilleur aménagement (organiser les horaires et les temps de travail; changer la disposition des bureaux et du matériel utilisé, fournir du matériel adapté, etc.) afin de limiter l'impact de certains problèmes. « *La sur-occupation des locaux est fréquente, on est l'un sur l'autre toute la journée* », « *Il fait glacial l'hiver et beaucoup trop chaud l'été* », « *Les douches attendent le plombier depuis 6 mois* », « *Il faut veiller au dos de travailleurs qui portent souvent des enfants, des charges, ou qui aident des personnes à se relever* », « *Nous devons disposer de bonnes chaises pour les travailleurs administratifs* »

L'hygiène au travail

L'hygiène au travail consiste à appréhender les causes des maladies professionnelles et à mettre en place des mesures pour éviter la contamination.

Exemples... Tenir compte de l'hygiène corporelle des bénéficiaires; mettre en place des mesures prophylactiques; prévoir des chaussures et des poubelles spécifiques pour ceux qui récoltent des seringues usagées en milieu festif; etc.

L'embellissement des lieux de travail

L'embellissement des lieux de travail concerne l'aménagement de cet environnement afin d'assurer de bonnes conditions de travail.

Exemples... L'état des toilettes, des couloirs et des escaliers; celui des abords du bâtiment, du jardinet ou de la cour; les peintures et papiers peints défraîchis, les locaux mal aménagés, les étagères qui débordent.

L'environnement

L'environnement relève des mesures prises par l'institution en cette matière qui ont une influence sur le bien-être au travail.

Exemples... La qualité de l'air dans les locaux, le tri des déchets, les néons qui fatiguent, le sur-éclairage, etc.