

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

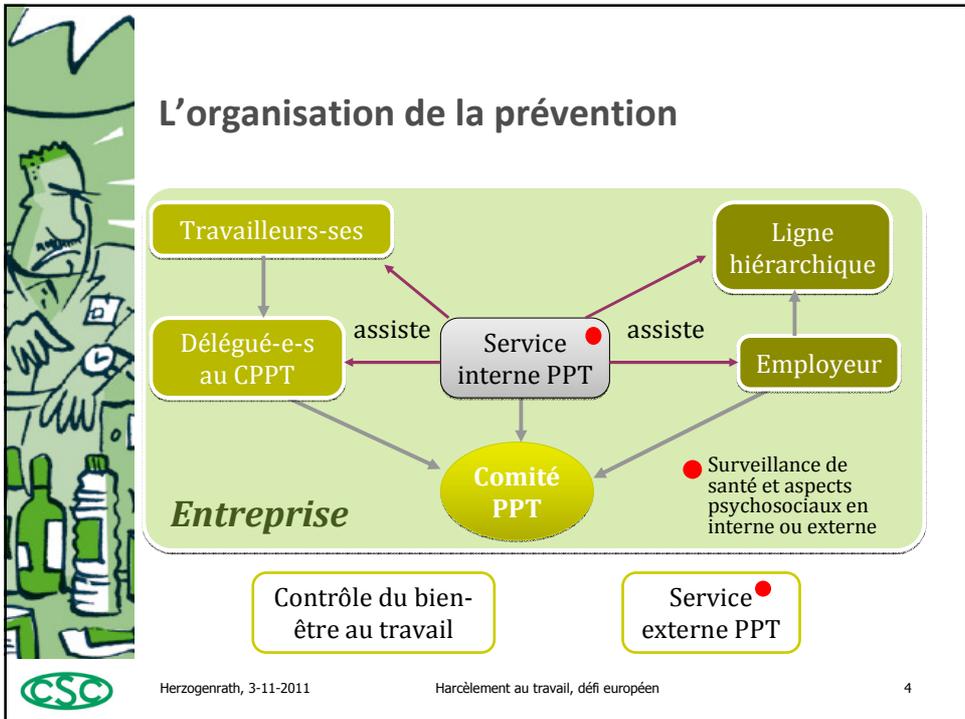
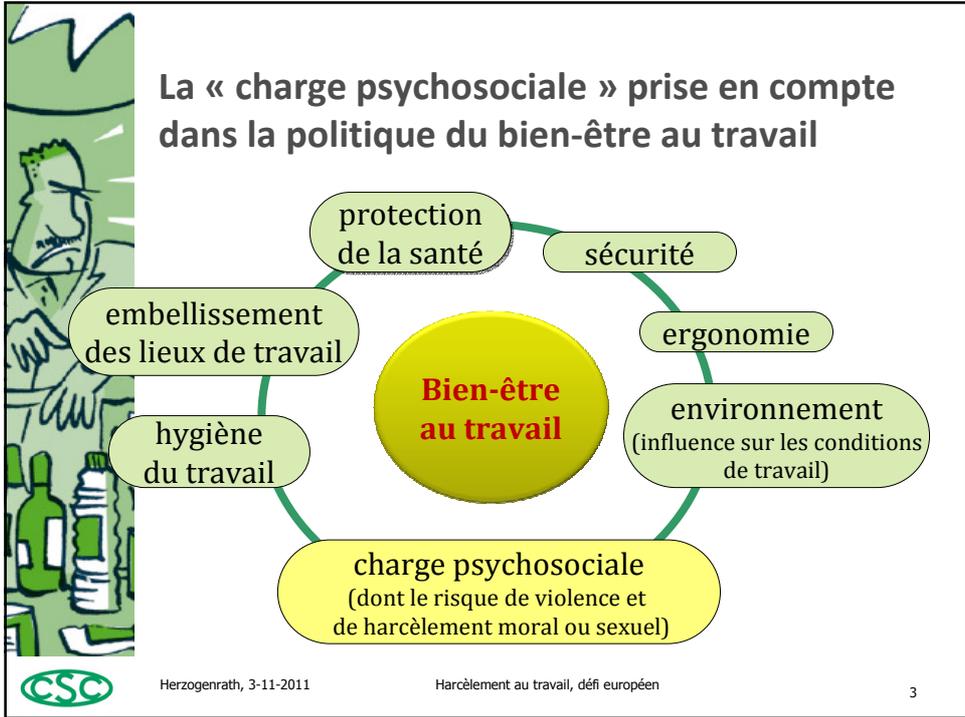
Octobre 2004: accord-cadre européen stress

Avril 2007 : accord-cadre européen violence et harcèlement

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



Herzogenrath, 3-11-2011 Harcèlement au travail, défi européen 2





Actrices & acteurs de la prévention des risques psychosociaux (1)

Qui ?	Principales missions relatives à la charge psychosociale
Employeur	<ul style="list-style-type: none"> Organiser et structurer la politique de prévention Si violence ou harcèlement, mesures pour y mettre fin
Hiérarchie	<ul style="list-style-type: none"> Exécuter la politique de prévention
Trav.	<ul style="list-style-type: none"> Coopérer à la politique de prévention
Conseiller en prévention psychosocial	<ul style="list-style-type: none"> Participer à l'analyse des risques de charge psychosociale Donner des avis sur les mesures de prévention Procédure violence et harcèlement : accueillir et conseiller, recevoir et examiner les plaintes motivées, proposer des mesures appropriées à l'employeur
Personne de confiance	<ul style="list-style-type: none"> Participer à l'élaboration des procédures (violence / harc.) Accueillir et conseiller, recevoir et examiner les plaintes motivées et les transmettre au C Pr psychosocial



Actrices & acteurs de la prévention des risques psychosociaux (2)

Qui ?	Principales missions relatives à la charge psychosociale
C Pr médecin du travail	<ul style="list-style-type: none"> Orienter éventuellement vers le conseiller en prévention psychosocial ou la personne de confiance (contacter ce conseiller en prévention si trav. pas en état de le faire)
Conseiller en prévention du SIPPT	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer dans son rapport annuel les informations relatives à la prévention de la charge psychosociale (via conseiller en prévention psychosocial et personne de confiance) Participer à l'analyse des risques et à la prévention
Comité	<ul style="list-style-type: none"> Avis sur analyses de risques et mesures de prévention Accord sur les procédures à suivre lorsque des faits de violence ou de harcèlement sont signalés Accord de tous les représentants des travailleurs au comité sur la désignation de la personne de confiance et du conseiller en prévention psychosocial (si attaché au SIPPT)





Identifier les situations

Situations à risque (de stress, harcèlement...)

Incidents signalés au CPr psy

Faits qui ont donné lieu à une plainte (interne)

Incidents lors de contacts avec des extérieurs



Identifier les situations

Sources d'information

Situations à risque (de stress, harcèlement...)

➔ Récits de travailleurs-ses, enquêtes, données sur l'absentéisme, etc.

Incidents signalés au CPr psy

➔ Avis du CPr psy, éléments anonymes et collectifs des plaintes informelles

Faits qui ont donné lieu à une plainte (interne)

➔ éléments anonymes et collectifs des plaintes motivées

Incidents lors de contacts avec des extérieurs

➔ Déclarations des travailleurs-ses





Identifier les situations	Sources d'information	Analyse des risques
Situations à risque (de stress, harcèlement...)	Récits de travailleurs-ses, enquêtes, données sur l'absentéisme, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les facteurs de stress, les circonstances de travail qui favorisent la violence et le harcèlement ▪ Évaluer l'importance des différents facteurs, le nombre de travailleurs-ses exposé-e-s, dans quels services ou départements...
Incidents signalés au CPr psy	Avis du CPr psy, éléments anonymes et collectifs des plaintes informelles	
Faits qui ont donné lieu à une plainte (interne)	éléments anonymes et collectifs des plaintes motivées	
Incidents lors de contacts avec des extérieurs	Déclarations des travailleurs-ses	
Avis du comité PPT		

Herzogenrath, 3-11-2011 Harcèlement au travail, défi européen 9



Identifier les situations	Sources d'information	Analyse des risques	Mesures de prévention
Situations à risque (de stress, harcèlement...)	Récits de travailleurs-ses, enquêtes, données sur l'absentéisme, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les facteurs de stress, les circonstances de travail qui favorisent la violence et le harcèlement ▪ Évaluer l'importance des différents facteurs, le nombre de travailleurs-ses exposé-e-s, dans quels services ou départements... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définir les mesures de prévention et de protection ▪ Définir des priorités par risque, pour l'ensemble de l'organisation, par service, etc.
Incidents signalés au CPr psy	Avis du CPr psy, éléments anonymes et collectifs des plaintes informelles		
Faits qui ont donné lieu à une plainte (interne)	éléments anonymes et collectifs des plaintes motivées		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inscrire ces mesures dans le plan global de prévention
Incidents lors de contacts avec des extérieurs	Déclarations des travailleurs-ses		
Avis du comité PPT			

Herzogenrath, 3-11-2011 Harcèlement au travail, défi européen 10



Application de la réglementation : quelques éléments du rapport d'évaluation

- « 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, 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
- Beaucoup de **délégué-e-s** se sentent l'objet de violence psychologique de la part de leur employeur
- Ambiguïté du rôle des conseillers en prévention « psychosociaux »





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