

SANTÉ MENTALE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Vanessa DEGREEF

Chercheuse et Professeure

Droit du travail - ULB

Alors, le bien-être au travail va concerner la protection des travailleurs face à un certain nombre de risques. Pas que la question de la santé mentale, mais aussi d'autres risques, comme des risques biologiques - par exemple, le Covid 19, c'est un risque biologique - des risques de radiation, des risques physiques, des problèmes de contraintes ergonomiques. Et donc l'ensemble de ces risques, en fait, concerne le bien-être au travail.

Et pour la santé mentale, on va là travailler différemment en droit. Et ce que ça veut dire pour les travailleurs, c'est qu'on va parler de "risques psychosociaux liés au travail". Et donc on va regarder précisément dans quelle mesure est-ce que le travail peut engendrer des risques psychosociaux. Et donc on entend l'aspect psychosocial.

QUELS TYPES DE RISQUES ?

Alors, les premiers qui ont été protégés en Belgique, c'était le harcèlement sexuel au travail. Et puis ça a été le harcèlement moral et la violence au travail. Et ensuite on a eu une administration, un législateur, qui ont compris qu'il fallait quand même voir plus large, parce qu'il y avait plein de conflits, de stress au travail, qui n'étaient pas pris en compte à travers ces problématiques. Et donc ils ont appelé ça « charge psychosociale au travail ». Ce sont des risques qui peuvent être liés à plusieurs composantes : les questions de conditions de vie au travail, les questions de conditions de travail, les questions de contenu au travail, de relations interpersonnelles au travail et d'organisation du travail.

LA LOI BIEN-ÊTRE

On a quelque chose d'assez développé, même d'assez avant-gardiste en Belgique, c'est qu'on a toutes ces causes qui ont été identifiées et qui sont

inscrites dans la loi. Et ce qui permet quand même d'avoir beaucoup de leviers d'action, même s'ils sont sous utilisés. On voit encore dans plusieurs enquêtes, souvent, le fait que les risques liés au travail sont déjà peu connus en tant que tels, la loi est peu connue, le code du bien-être sont peu connus, et pourtant ce sont des éléments vraiment essentiels.

RÉSOUTRE LES CONFLITS

La première personne clé, c'est le conseiller en prévention, aspects psychosociaux. C'est la personne qui va pouvoir entendre soit une demande informelle, soit une demande formelle. Et ça va permettre de pouvoir avancer dans une résolution. Ce qui est un petit peu dur, c'est qu'on se rend compte que, quand ça se formalise trop, en fait, c'est rare que le conflit arrive à s'apaiser. Donc souvent on va plutôt aboutir à une rupture de contrat de travail. Mais le travailleur aura fait reconnaître, parfois, le harcèlement qu'il vit.

Quand on passe par les procédures informelles, on a pu établir dans la recherche qu'on voit que là, il y a parfois un moyen de rétablir la relation de travail, et que ça se passe de façon plus apaisée. Et là on a un autre acteur qui devient important par rapport à cette procédure informelle, c'est la personne de confiance, qui peut recevoir la demande du travailleur de façon confidentielle et qui peut essayer en effet, de trouver des solutions.

Alors, la différence, c'est que la personne de confiance, elle ne peut pas recevoir de demandes formelles. Elle est un petit peu formée, mais beaucoup moins que le conseiller en prévention. Elle est obligatoire maintenant dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, le conseiller en prévention aspects psychosociaux, il est obligatoire dans toutes les entreprises. Donc, il faut absolument. C'est une personne-clé, mais qui va parfois être en interne, parfois en externe.

DEVENIR CONSEILLER EN PRÉVENTION

Alors tout le monde peut devenir en soi conseiller en prévention, mais il faut passer par une formation. Et la formation est exigeante, en fonction des risques qui sont présents dans l'entreprise et de la grandeur de l'entreprise. Et donc quand on a une entreprise, par exemple, de plus de 1000 travailleurs, avec des risques importants, on aura une formation

RETRANSCRIPTION INTÉGRALE DE L'INTERVIEW

beaucoup plus importante. Donc on aura plus ou moins 500 heures de formation. Et puis, quand on aura une formation, ce qu'on appelle de niveau deux, elle sera un petit peu moins importante. Il y aura là plutôt 200 heures à avoir de formation. Et puis quand c'est la formation de base, on est à 120 heures.

Alors, le conseil en prévention qui fait ce travail, il peut exercer aussi un métier de travailleur, donc il peut être travailleur et conseiller en prévention, faire les deux. Et le moment qui va être très important, c'est de négocier, au sein du comité pour la prévention de la protection au travail, le nombre d'heures qui vont être dévouées à sa fonction de prévention.

CONSEILLER EN PRÉVENTION >< DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Les relations entre les conseillers en prévention et les délégations syndicales sont variables. Donc, ce qui se passe, c'est qu'au niveau du CPPT, on a des délégués membres du personnel, donc ce n'est pas d'office les mêmes que les délégués syndicaux, mais c'est souvent les mêmes en pratique. Et eux vont en effet avoir un accès au conseiller en prévention, qui assiste tout le monde dans l'entreprise. Donc, il assiste l'employeur, la ligne hiérarchique et les travailleurs. C'est comme ça que c'est mentionné. Donc, il n'y a pas de problème de communication entre eux. Je le dis parce que certains conseillers en prévention, parfois ne savent pas s'ils peuvent ou pas discuter avec les travailleurs. Moi, ça me semble même important qu'ils le fassent parce qu'ils vont mieux connaître les activités à risque en ayant cette discussion.

QUELS RECOURS POUR LE TRAVAILLEUR ?

Donc moi, si j'étais à sa place, j'irais voir le médecin du travail, j'irais voir le conseiller en prévention aspects psychosociaux, j'irais voir mon délégué syndical, j'irais voir la ligne hiérarchique et j'essaierais que ces acteurs se parlent et que je reste maître de cette discussion. Parce que c'est un point important, c'est de s'assurer que les mesures qui vont être mises en place par rapport à un problème, conviennent au travailleur.

RETRANSCRIPTION INTÉGRALE DE L'INTERVIEW

Mais évidemment, parfois il y a plusieurs travailleurs qui sont concernés, et donc là il va y avoir un équilibrage et à un moment donné, l'employeur va devoir trancher. Mais c'est important de pouvoir s'assurer qu'il y a une collaboration et que tous les acteurs ont accès à certains éléments. Parfois, ce qu'on peut voir, c'est que, on a un conseiller en prévention aspects psychosociaux qui a certains éléments, mais que la médecine du travail n'a pas été du tout contactée, alors qu'en fait, elle aurait pu aider le travailleur à voir qu'il avait certains besoins qui n'étaient pas pris en charge. Parfois, on a un délégué syndical qui va aussi voir ce qu'il se passe au niveau du poste de travail. Mais ces éléments-là ne vont pas être pris en compte par un conseiller aspects psychosociaux. Et donc on se rend compte vraiment qu'on a un problème de collaboration entre acteurs, alors qu'on a une batterie d'acteurs qui existent. Donc il faut maintenant vraiment passer à la vitesse supérieure.