

## 25 ans de la loi sur le bien-être au travail (2021) : témoignages écrits

Les membres du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail ont été consultés et ont reçu trois questions en lien avec les 25 ans de la loi.

Ci-dessous, les réponses reçues :

Quels étaient pour vous les moments les plus importants ?

Geert De Smet (Co-Prev)

Pour moi, les 2 moments les plus importants ont été tout simplement la publication de la loi et (malheureusement beaucoup plus tard) celle du Code. En 1996, le RGPT avait environ 40 ans et une modernisation s'imposait.

Ceci étant dit, je ne considère pas la loi sur le bien-être comme étant quelque chose de tout à fait nouveau en Belgique, mais plutôt comme une «actualisation» nécessaire de ce qui existait déjà.

Des nouveautés importantes ont pourtant été introduites: pensons à la dénomination de "conseiller en prévention", qui indique clairement qu'il s'agit d'une fonction de conseil auprès de la direction d'entreprise (bien que, d'autre part, la prévention puisse couvrir de nombreux thèmes, une autre dénomination qui aurait peut-être mieux convenu pour couvrir le contenu aurait pu être "conseiller en conditions de travail" ou quelque chose du genre), et pensons à l'apparition des services externes multidisciplinaires pour la prévention et la protection au travail, qui ont succédé aux services de santé au travail interentreprises de l'époque.

Chris Botterman (Boerenbond)

Les débuts de la loi sur le bien-être le 4 août 1996 : Pour la première fois, on avait une législation uniforme qui regroupait toute la législation (pertinente à l'époque) et à laquelle pouvaient se référer les divers acteurs actifs dans le domaine du bien-être. On a rassemblé sous cette forme les prédécesseurs, comme la loi sécurité et des parties du RGPT.

L'évolution d'un RGPT-loi sur le bien-être vers une législation sous forme de Code : À partir du 28 avril 2017, plusieurs dispositions dépassées ont été supprimées, les différentes parties ont été renumérotées et la législation a été retravaillée en 10 livres différents.

L'adaptation la plus notable résidait cependant dans le fait que la législation passait d'une législation en termes de moyens à une législation en termes d'objectifs. Cela signifie qu'il y a moins de directives techniques disponibles, donc moins de repères pour les responsables de la prévention, mais d'un autre côté, une interprétation plus large est possible afin d'atteindre le même niveau de sécurité dans une entreprise.

Mikail Avci (CGSLB)

La transposition de toutes les règles des anciennes réglementations (comme le RGPT) dans le Code, qui est passé d'un ensemble peu organisé à un ouvrage clair et structuré.

L'évolution de la surveillance de la santé au fil des ans et la mise en œuvre d'un certain nombre de nouvelles missions pour les services externes ont également été importantes.

Tout cela a donné lieu à une politique de prévention en constante amélioration dans les entreprises.

Kris Van Eyck (CSC)

- La modernisation de la politique de prévention, la liaison d'un système d'analyse des risques à la planification de la prévention à moyen terme (système dynamique de gestion des risques).
- La transposition de toute une série de directives européennes, qui ont renforcé notre législation au sujet de risques spécifiques.
- L'introduction de l'approche multidisciplinaire dans la politique de bien-être, qui a permis d'accorder plus d'attention aux risques autres que ceux purement liés à la sécurité.
- L'introduction d'un cadre juridique détaillé sur les risques psychosociaux.
- La concertation continue et constructive sur les thèmes du bien-être au sein du Conseil supérieur. Cette concertation a permis de présenter à l'extérieur des positions communes dans des situations de crise (crise du coronavirus).

Stéphan Lepoutre (CSC)

Toutes les activités liées aux risques psychosociaux ont été des moments importants, au Conseil supérieur, dans des commissions du CNT, dans les comités d'accompagnement des études et recherches commanditées par le SPF.

Et surtout les nombreuses réunions et formations syndicales où les déléguées et délégués exprimaient et analysaient ensemble les dégâts sur la santé mentale de leurs collègues (et d'eux-mêmes) provoqués par l'organisation et les conditions de travail.

Thomas Gérard (expert bien-être CSC fédération Liège-Verviers-Ostbelgien)

- La promotion par le SPF de la méthode participative SOBANE
- La création de Beswic comme répertoire de bonnes pratiques et d'outils concrets
- L'élargissement de la notion de RPS en 2014

Jos Wouters (expert bien-être Christelijke OnderwijsCentrale (COC) de la CSC (enseignements secondaire et supérieur))

L'élaboration des AR relatifs au harcèlement moral, à la violence et au harcèlement sexuel au travail et les révisions ultérieures plus constructives en vue de la prévention actuelle des aspects psychosociaux. On a enfin abordé un problème qui touche tout le monde et qui fait tant de victimes au travail.

Anh Thuong Huynh (expert bien-être ACV-CSC-METEA)

- L'évolution tellement lente de l'analyse des risques, mais également la richesse dans la démarche, on aborde plus de thèmes avec revers de la médaille qu'on en oublie l'essentiel
- Philosophie (dommage) peut-être tournée plutôt sur la gestion des ressources humaines que gestion des relations humaines.

Marc De Wilde (Confédération Construction)

Le 4 août 1996 lui-même était peut-être le moment le plus important. En effet, grâce à la vision et au contenu innovants de la loi sur le bien-être, le RGPT, quelque peu démodé et

dépassé, a pu être remplacé par les règles de mise en œuvre beaucoup plus larges, plus inclusives et plus pertinentes des livres du Code.

À titre personnel, Batibouw 2019 a été un moment important, lorsque la Confédération a lancé la campagne "Safety My Priority". C'était plutôt novateur qu'une organisation patronale prenne l'initiative de sensibiliser et de convaincre ses entreprises membres d'investir au maximum dans la sécurité et, dans un contexte plus large, dans le "bien-être" de leurs travailleurs.

En effet, pour plus de bien-être sur le lieu de travail, il faut commencer par l'état d'esprit : investir dans la sécurité c'est payant !

FGTB

La pandémie du coronavirus a été, indubitablement, le moment le plus marquant des 25 dernières années. Cette situation de crise a été révélatrice de l'importance majeure de la coordination, de la collaboration entre l'ensemble des acteurs de la prévention et de la protection au travail et de l'influence du dialogue social à tous les niveaux pour le maintien et pour l'amélioration des conditions de travail.

La crise du coronavirus a aussi démontré que l'ensemble de l'arsenal législatif qui concerne la santé, la sécurité et le bien-être au travail est un outil majeur pour garantir la protection de la santé physique et mentale des travailleurs. L'application des principes généraux de prévention y a pris, bien sûr, tout son sens.

[Comment voyez-vous l'avenir du bien-être au travail, de la législation sur le bien-être \(regard tourné vers l'avenir, quels sont les défis qui nous attendent\) ?](#)

Geert De Smet (Co-Prev)

Les thèmes importants dans le cadre du bien-être au travail ont déjà considérablement évolué : outre la sécurité, l'hygiène et la santé au travail, d'autres spécialités se sont développées, comme l'ergonomie et les aspects psychosociaux.

Ces nouvelles disciplines ont une importance croissante, car les conditions de travail ont considérablement changé et continueront à changer. Nous pensons ici à divers "statuts" des travailleurs qui s'écartent du schéma classique (par exemple, toutes sortes de statuts de "retour au travail", le travail volontaire, le recours accru aux indépendants, etc.) et aux changements d'habitudes de travail, comme le travail indépendant du temps et du lieu.

La réglementation devra également pouvoir s'adapter plus rapidement que par le passé aux conditions de travail changeantes. Nous devons faire attention à ne pas évoluer une fois de plus vers une législation pleine de règles "par situation". Personnellement, je crois davantage à une évolution vers un cadre juridique de base allégé et défini de manière large, assorti d'instructions et de bonnes pratiques.

Chris Botterman (Boerenbond)

L'avenir du bien-être au travail évoluera encore grâce à l'intégration des articles restants du RGPT dans le Code, créant ainsi une législation uniforme qui couvrira tous les aspects de la sécurité au travail. Tous les sujets pourront être trouvés dans "le Code".

En outre, de nouveaux thèmes devront être intégrés en permanence afin de répondre à l'évolution constante de la société et donc de l'emploi. Parmi les exemples récents, citons le travail à domicile et les problèmes qui y sont associés.

Un exemple de défi qui se présente à nous réside dans les prestations des services externes au niveau d'une petite entreprise. À ce jour, l'interaction entre le service externe et le petit employeur (occupation <20 ETP) est souvent insuffisante et le chef d'entreprise n'est pas assez soutenu par son service externe.

Les récents changements apportés à la loi entraîneront une amélioration dans la pratique, mais une nouvelle augmentation de l'efficacité s'imposera. Ce sont notamment les petites entreprises qui ont le plus besoin d'aide, car elles ne disposent généralement pas des profils appropriés pour porter les politiques de sécurité à un niveau acceptable, contrairement aux grandes entreprises.

Mikail Avci (CGSLB)

La mondialisation implique également un certain nombre de défis pour la politique de bien-être.

Pensons par exemple à la politique de prévention au-delà des frontières et à la mise en œuvre de toutes les réglementations internationales et européennes.

Toutefois, nous devons également rester attentifs aux PME où les travailleurs ne disposent pas toujours d'une représentation syndicale et où la politique de prévention est étouffée par une politique de production qui ne tient pas compte des besoins des travailleurs.

Une attention particulière devrait également être accordée au bien-être psychosocial, qui devient un élément de plus en plus important de la politique de bien-être.

Outre la santé physique, il y a le bien-être mental (*mens sana in corpore sano*) et cela, on le savait déjà dans l'Antiquité...

Kris Van Eyck (CSC)

Nous pourrions nous référer ici à la note de priorités et aux positions des syndicats dans ce contexte. Citons tout de même quelques défis :

- La protection de tous les travailleurs et (faux) indépendants dans un marché du travail en constante mutation et plus flexible.
- Les nouvelles formes de travail, au niveau tant technologique qu'organisationnel.
- Les risques psychosociaux et ergonomiques restent les principales causes de maladies liées au travail et d'absences de longue durée.
- Poursuite du soutien et du renforcement de la concertation sociale sur le bien-être à tous les niveaux.
- L'investissement continu dans le personnel du SPF Emploi et son renforcement, en termes de préparation politique, de recherche, de sensibilisation et de contrôle sur le lieu de travail.
- Une meilleure application du cadre juridique de la loi sur le bien-être et du Code sur le lieu de travail. Mise en pratique effective de la belle théorie et renforcement de la protection des travailleurs. La législation en termes de moyens a été largement transposée en législation en termes d'objectifs, et cela a rendu plus difficile l'application de la législation

pour de nombreux travailleurs et employeurs. Il est essentiel à cet égard d'œuvrer en faveur de formes standardisées d'analyse des risques, de plans de prévention prêts à l'emploi pour des situations de risque spécifiques et d'une meilleure information et formation des travailleurs et des employeurs.

Stephan Lepoutre (CSC)

Un défi important pour la sécurité et la santé au travail se situe un peu en dehors de la législation sur le bien-être au travail: dans les statuts des travailleuses et des travailleurs.

La multiplication et l'extension des statuts précaires (intérim, faux indépendant.e, travail pour des plateformes numériques...), la flexibilisation des contrats, la persistance d'un volume élevé de travail non déclaré (dont celui des sans-papiers) contraignent ces travailleuses et ces travailleurs à accepter des risques de plus en plus élevés pour garder leur source, précaire, de revenu.

La sécurité et la santé au travail passent aussi par une re-régulation de la contractualisation du travail. La philosophie de la prévention devrait conduire à stabiliser et à sécuriser les contrats de travail.

Thomas Gérard (expert bien-être CSC fédération Liège-Verviers-Ostbelgien)

- Réaffirmer des principes fondamentaux
- Obligation de résultat et responsabilité des employeurs
- Principe de précaution concernant les nouvelles substances ou nouveaux produits
- L'impact du numérique sur les conditions de travail
- L'impact des perturbateurs endocriniens sur la santé des travailleurs
- Revoir la législation sur les RPS en insistant surtout sur le fait que cette législation doit protéger véritablement les victimes des RPS (voir argumentation CSC)
- Rendre la législation Bien-Être plus pratique et claire en fournissant des modèles de documents concrets
- Obligation que tous les employeurs aient suivi la formation de base de Conseiller en Prévention

Jos Wouters (expert bien-être Christelijke OnderwijsCentrale (COC) de la CSC (enseignements secondaire et supérieur))

Dans ma vision de l'avenir, le bien-être au travail se caractérise par le fait de se sentir concerné, solidaire avec toutes les personnes présentes sur le lieu de travail.

Ressentir cette 'solidarité' nous amène à penser que toute personne sur le lieu de travail est si importante que nous devons veiller à ce qu'elle se sente physiquement et psychiquement à l'aise et soutenue. L'objectif du bien-être au travail n'est plus d'éviter les risques, mais bien de nourrir ce sentiment de solidarité.

Anh Thuong Huynh (expert bien-être ACV-CSC-METEA)

- La digitalisation sur le lieu de travail doit faire l'objet d'une attention permanente : les nouvelles technologies sont mises en œuvre tellement rapidement que l'évolution législative va devoir également s'adapter.

- On rencontre maintenant plus qu'avant des jeunes travailleurs en burn-out : ils ne veulent plus travailler dans des organisations qui les détruit. Ceux qui ont un bagage suffisant savent se réorienter mais les autres restent trop souvent sur le bord du chemin : la culture d'entreprise comme facteur prioritaire d'analyse dans le bien-être au travail.
- Il serait grand temps qu'on abandonne la gestion des ressources humaines pour revenir à de la gestion des relations humaines. Le bien-être au travail doit passer par une valorisation et une reconnaissance des personnes, si on ne met pas cela au centre des débats on peut se gargariser pendant des années mais les travailleurs et travailleuses resteront en souffrance par leur boulot. Le travailleur doit revenir au centre des attentions et dans sa globalité pas uniquement sa capacité de travail, mais avec son corps, son esprit, sa créativité, ses aspirations comme capacité humaine.

Marc De Wilde (Confédération Construction)

Ces dernières années, nous avons assisté de plus en plus à une mondialisation économique et à une internationalisation du marché du travail. Cette migration de la main-d'œuvre offre des possibilités, mais pose également de nouveaux défis.

Dans certains pays, la culture de la sécurité est encore à la traîne et la communication nécessaire est souvent mise à mal par les barrières linguistiques entre les différentes nationalités actives sur le marché du travail belge.

FGTB

La pandémie nous a aussi très clairement renvoyé vers des évidences déjà connues :

- le manque de moyens humains et financiers des services du Contrôle du Bien-Etre au Travail
- la lenteur dans la volonté de récolter des données d'expositions professionnelles de manière harmonisée et centralisée
- la pénurie d'experts de la prévention des facteurs de risques psychosociaux et ergonomiques, principales causes des incapacités de travail de longue durée
- l'absolue nécessité de renforcer les services de médecine du travail par, notamment, des infirmiers formés et qualifiés en santé au travail et celle de se donner les moyens d'organiser, tant dans les grandes, que dans les petites entreprises, des analyses dynamiques multidisciplinaires des facteurs de risques professionnels.

Comme l'indique l'article 5 de la Loi, l'organisation du travail, les méthodes de travail doivent permettre d'adapter le travail à l'homme, en aucun cas le contraire. Cet élément est indispensable pour garantir des carrières durables et tenables sans conséquences néfastes sur la santé physique et mentale des travailleurs.

Le cadre législatif actuel doit s'actualiser aux évolutions du monde du travail, aux nouveaux modes d'organisations du travail, au numérique, aux conséquences de la mondialisation, ou encore à celles du réchauffement climatique.

Cette actualisation, qui devra, bien entendu garantir le maintien des acquis sociaux de tous les travailleurs, permettra aussi d'améliorer la communication entre les différents acteurs de la santé et de prévenir activement les organisations du travail néfastes et toxiques sur la santé des travailleurs à court, moyen et à long terme.

La pandémie a aussi été révélatrice des inégalités sociales de santé et de sécurité entre différentes populations de travailleurs. Ces écarts entre les privilégiés et ceux qui le sont moins, étaient déjà bien présents mais ils se sont fortement creusés.

Les secteurs les moins privilégiés, ceux qui étaient pourtant essentiels et en première ligne tout au long de la crise du Covid, sont ceux qui occupent principalement des femmes. Des secteurs dont les travailleurs, et donc, surtout les travailleuses ont vu leurs conditions de travail se détériorer, leurs expositions aux facteurs de risques augmenter, leur charge de travail augmenter, leurs rémunérations stagner à des niveaux beaucoup trop bas.

Leur reconnaissance sociale s'est un temps améliorée mais elle s'est très vite étioyée.

Espérons donc construire ensemble le futur du bien-être au travail de tous les travailleurs sur base des enseignements de la crise actuelle. Espérons qu'aucun de nous ne soit laissé pour compte et que la solidarité prime.

Nous sommes heureux de fêter l'anniversaire de la législation sur le bien-être au travail, législation que nous souhaitons toujours très forte, très protectrice et cadrée sur les réalités actuelles et futures du monde du travail.

[Avez-vous une anecdote intéressante à partager à cet égard ?](#)

Kris Van Eyck (CSC)

Les actions de la CSC dans le cadre de la journée du 28 avril restent des moments importants pour moi afin de pouvoir mettre en avant le bien-être au travail dans la presse nationale et régionale.

Par exemple, je me souviens d'une action syndicale réunissant les trois syndicats sur le thème des substances reprotoxiques. Nous avons rendu visite au ministre du Travail de l'époque avec trois militantes syndicales en fin de grossesse pour lui demander d'inclure ces substances dans notre législation sur les substances cancérigènes, avec succès.

Ou encore l'action avec 100 lits au SPF Emploi pour commémorer les victimes des accidents de travail mortels.

Ou, un peu plus loin dans le temps (fin des années 90), l'action où nous avons construit un mur avec 200 barils de pétrole devant le ministère du Travail à la rue Belliard pour réclamer une meilleure protection contre les substances dangereuses.

Ces actions et d'autres initiatives sont nécessaires pour que le bien-être au travail reste une priorité de l'agenda politique.

Stephan Lepoutre (CSC)

Les longs travaux, fastidieux mais indispensables, pour préparer l'avis du Conseil supérieur sur le Code du bien-être, en 2008 d'abord, puis en 2015 pour la version définitive, restent sans doute dans la mémoire de tous ceux et celles qui y ont participé.

Mais ce que je retiens surtout, c'est la qualité de la collaboration avec les membres des différentes équipes de la DG Humanisation et du Contrôle du bien-être au travail.

Jos Wouters (expert bien-être Christelijke OnderwijsCentrale (COC) de la CSC (enseignements secondaire et supérieur))

Il ne s'agit pas d'une véritable anecdote, mais c'est un élément intéressant à souligner : l'attitude constructive infaillible des inspecteurs sociaux de CBE ! Ce sont des gens précieux, dommage qu'ils soient si peu nombreux. :-)