

BRUXELLES SANTÉ

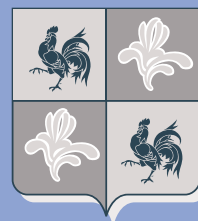
Périodique trimestriel, paraît en mars, juin, septembre, décembre - N°7 - septembre 97

N°7



Sommaire

- 2 à 3** **En direct de...**
La mission locale de Schaerbeek
- 4 à 9** **Autant le savoir**
*Les incitants législatifs et fiscaux
pour créer l'emploi*
- 10 à 15** **Dossier**
L'emploi, agent déterminant de la santé
- 16 - 17** **Initiatives**
- La gendarmerie et le stress
- D• Stress un outil pour dialoguer
- 18-19** **A propos de...**
La meilleure façon de tuer un homme
- 20** **Documentation :**
- Bibliographie «emploi et santé»
- Journée mondiale de la Santé Mentale



Bureau de dépôt
Bruxelles 5

BELGIQUE
P.P.
1050 BRUXELLES 5
1/6233

L'emploi en tant que facteur déterminant de la santé

Que l'emploi soit un facteur déterminant de la santé ne peut faire aucun doute.

D'abord, bien sûr, parce que l'emploi procure un revenu, qui lui-même est associé à de meilleures conditions de vie: logement de bonne qualité, loisirs, nourriture plus équilibrée,...

Ensuite, parce que le rôle central que continue à jouer le travail dans notre société conduit à précariser les exclus du marché du travail non seulement d'un point de vue économique mais aussi, et peut-être surtout, d'un point de vue psychologique et social. Le chômage, plus particulièrement celui de longue durée, conduit souvent à une perte d'identité sociale et à un sentiment d'«inutilité» qui engendre à son tour des problèmes de santé. Ainsi, une enquête de l'Institut Supérieur du Travail de 1991 nous apprend qu'environ un quart des personnes au chômage de longue durée peuvent être décrites comme découragées ou même désespérées. Ces personnes tendent à accorder une place très importante au travail dans leur vie et ressentent durement leur situation d'inactivité.

Enfin, et plus globalement, l'emploi reste à la base du financement de notre sécurité sociale, et donc, de notre politique de santé. Seule une assise économique marchande forte nous permettra de faire face aux défis qui s'annoncent pour le siècle prochain, dont le moindre n'est sans doute pas le vieillissement rapide de notre population qui exercera une forte pression à la hausse des dépenses de santé.

Or, notre niveau d'emploi est pour l'instant dramatiquement faible. Seuls 20% des personnes en âge de travailler et

En direct de...

La Mission Locale de Schaerbeek

Schaerbeek, commune située au nord-est de Bruxelles, présente un visage aux aspects divers. Le quartier dans lequel se situe la Mission Locale est celui des commerces, majoritairement d'origine nord-africaine, mais également espagnols, italiens, turcs, etc.

La commune compte près de 10.000 chômeurs. Parmi eux, des jeunes sans qualification réelle, sans avenir professionnel... Depuis plusieurs années, la Mission Locale de Schaerbeek travaille à leur insertion. Nous avons rencontré Marc Rents, coordinateur de divers projets auxquels s'est attelée la Mission.

Une volonté politique, cinq missions

La Mission Locale de Schaerbeek est, comme ses 9 consoeurs, née de la régionalisation et de la volonté du gouvernement régional. Elle a, principalement, pour objet la mise à disposition d'un service d'aide à la formation professionnelle et à l'embauche des plus défavorisés. La Mission Locale et l'A.L.E. (Agence Locale pour l'Emploi) occupent les deuxième et troisième étages d'une maison consacrée à l'emploi (le rez-de-chaussée est destiné au pointage et le premier étage sert d'antenne locale à l'Orbem).

On peut, nous précise Marc Rents, définir les affectations de la Mission selon cinq points principaux.

Le premier concerne bien entendu l'accueil du public et plus particulièrement des personnes qui ne sont pas inscrites à l'Orbem en tant que demandeuses d'emploi. Il s'agit plus précisément des personnes bénéficiant du minimex, des chômeurs et des individus non scolarisés, non inscrits dans une dynamique sociale.

Le deuxième touche à la guidance socio-professionnelle et s'articule selon deux dispositifs; la guidance individuelle et celle en groupe. L'objectif est d'élaborer

un projet professionnel et de le tester dans le groupe et le secteur choisi au travers de stages en entreprises ou de formation. Plusieurs fois par an, des petits groupes d'une dizaine de personnes bénéficient de tels stages d'orientation et de détermination professionnelle durant cinq semaines.

Le troisième objet de la Mission consiste à favoriser la recherche d'emploi. Pour ce faire, des modules support-emploi se sont constitués. Ils aident à consulter les offres publiées par les journaux, à rédiger un curriculum-vitae ou encore ils permettent de téléphoner pour répondre à une annonce.

La construction de projets d'emploi aux travers de qualifications qui n'existent pas ou qui sont mal adaptées (comme la pose de pierres naturelles, par exemple) constituent le 4ème but de la Mission.

Développer l'emploi au niveau local, en utilisant la commune comme relais constitue le cinquième point des affectations de la Mission Locale de Schaerbeek. C'est dans cette optique que le projet d'insertion par l'économique, «J.S.T - Jeunes Schaerbeekois au travail» est né.

JST, trois initiales porteuses d'un projet de formation, d'emploi,... trois initiales, sept jeunes, un projet professionnel.

JST, Jeunes Schaerbeekois au travail est une initiative de la Mission Locale de Schaerbeek qui s'inscrit dans un plan local d'insertion par l'économique. En ce sens, la commune de Schaerbeek, avec l'appui des Echevins de l'Emploi et de la Jeunesse, a créé une structure de travail qui permet de prendre en charge des travaux d'intérêts collectifs en articulant insertion sociale, formation et mise à l'emploi.

Rachid, Erkan, Thierry, Hassan, Lahcen, deux Mustapha,... sept jeunes, entre 18 et 30 ans, se sont lancés dans cette aventure. Deux autres, des plus vieux, Jean-Pierre et Patrick encadrent l'équipe et articulent l'ensemble des partenaires qui appuient le projet. Ceux-ci sont des travailleurs de rue, des travailleurs sociaux du CPAS ou de la Mission Locale, des intervenants du service de guidance de l'Orbem, un architecte volontaire, des fonctionnaires enthousiastes de la commune. L'A.P.A.J., l'Association Pédagogique d'Accueil de Jeunes, est le partenaire de formation de base qui forme les jeunes à la menuiserie (entre le 1er janvier et le 30 avril à temps plein, entre le 3 mai et le 31 décembre 1997 à raison d'un jour par semaine). Le CEFA (Centre de Formation en

Alternance) de Schaerbeek et le Centre FAC (Centre de Formation À la Construction) interviennent de manière plus légère et ponctuelle. Cette structure partenariale efficace s'avère être la condition de réussite de l'opération. Elle permet d'initier des intérêts, de régler des problèmes, d'accompagner toutes les étapes de cette aventure, que ce soit pour obtenir des moyens financiers, des moyens humains, des réflexions intéressantes, des médiations indispensables.

Aujourd'hui, l'équipe a terminé sa formation, un contrat d'emploi est signé et les travaux peuvent débuter. Le cahier de commande est d'ores et déjà bien rempli. Ce seront l'aménagement d'un espace de jeu rue de Jérusalem, sur une superficie de 800 m2, la réfection d'une toiture en bois et la remise en état de bancs au parc Josaphat et au square Renan,... Des travaux pour la collectivité, pour la population, pour améliorer la qualité de l'environnement.

Parallèlement à la mise en place de cette opération, une réflexion se développe autour du concept d'entreprise d'insertion et autour de la notion de «créneaux économiques». Grâce au Réseau bruxellois de soutien à la création d'emploi avec des femmes, un partenaire supplémentaire, une étude de faisabilité économique débute ces jours-ci avec l'appui d'un consultant extérieur. Cette étude a comme objectif de définir un créneau dans lequel les produits de JST pourraient s'écouler: meubles de jardins, mobilier de jeu, de psychomotricité, aménagement d'espaces publics ou privés,... Et de définir quelles sont les conditions indispensables qui doivent être remplies d'ici un an pour permettre le passage de cette initiative de **plan local d'insertion par l'économique** à une entreprise d'insertion.

Les intervenants:

- la commune de Schaerbeek met à disposition des locaux et subventionne l'association
- le CPAS participe au comité d'accompagnement et intervient pour la mise à disposition de trois ayant droit au minimex dans le cadre de l'art.60
- l'ORBEM participe au comité d'accompagnement
- le Programme Intégration et Cohabitation de la Commission communautaire française permet le démarrage du projet
- la Région de Bruxelles-Capitale et Bruxelles-Formation interviendront dans la suite de l'opération. ■

Marc Rents

Mission locale de Schaerbeek
Rue Gallait 36 - 1040 Bruxelles
Tél.: 02/245.37.94 - Fax : 02/245.42.52

Autant le savoir

LES INCITANTS LÉGISLATIFS ET FISCAUX POUR CRÉER L'EMPLOI

LES TABLEAUX CI-DESSOUS ONT ÉTÉ RÉALISÉS À L'INITIATIVE DE L'ASBL «SOLIDARITÉS NOUVELLES»
RUE DE LA PORTE ROUGE, 4 - 1000 BRUXELLES. TÉL.: 02/512 71 57.

<p>● MESURES ET RÉFÉRENCES LÉGALES ■ AVANTAGES</p>	<p>CATÉGORIE D'EMPLOYEUR</p>	<p>TRAVAILLEURS CONCERNÉS</p>	<p>● OBLIGATIONS ■ DURÉE DE LA MESURE</p>
<p>● Prime à l'embauche Ordonnance 29.8.1991 M.B. 8.10.91 Arrêté du 17.10.1991 M.B. 15.11.91 ■ Prime à l'embauche</p>	<p>Entreprise dont le siège social ou le lieu d'exploitation est situé en Région bruxelloise et occupant max. 250 travailleurs</p>	<p>Demandeurs d'emplois : -soit en obligation scolaire à temps partiel -soit être âgé de 18 à 24 ans et inoccupé depuis moins de 10 mois -soit être âgé de 18 à 45 ans et inoccupé entre 10 mois et 2 ans -soit être âgé de plus de 45 ans et inoccupé, peu importe la durée de l'inoccupation. Le D.E. doit avoir au max. un diplôme de l'ens. secondaire supérieur.</p>	<p>● Contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel avec au minimum un mi-temps Montant de la prime : 15.000F pour un temps plein 7.500F pour un temps partiel. ■ 12 mois maximum</p>
<p>● Promotion de l'emploi pour les groupes à risque (GAR) Loi du 29.12.1990 M.B. 9.1.91 ■ Prime à l'embauche</p>	<p>Employeur assujetti à la sécurité sociale, y comprises les asbl</p>	<p>GAR définis par les CCT ou chômeurs du PAC</p>	<p>● Fixer une CCT par laquelle l'employeur prend une initiative de promotion de l'emploi. ■ Période du 1.1.1997 au 31.12.1998</p>
<p>● Prime de transition professionnelle Arrêté du 19.5.1994 M.B. 25.11.94 ■ Prime à l'embauche</p>	<p>Entreprises dont le siège d'exploitation est situé dans la Région de Bruxelles-Capitale et occupant au maximum 250 travailleurs</p>	<p>Demandeur d'emploi -soit en obligation scolaire à temps partiel -soit âgé de 18 à 24 ans et inoccupé depuis moins de 10 mois -soit âgé de 18 à 45 ans et inoccupé entre 10 mois et moins de 2 ans -soit âgé de plus de 45 ans et inoccupé (peu importe la durée)</p>	<p>● Prime de 10.000F/mois en cas de CDI au moins à mi-temps. Prime de 20.000F/mois en cas de CDI à temps plein + formation de minimum 240h. ■ 12 mois</p>
<p>● Intervention dans les coûts de formation Arrêté du 19.1.1995 M.B. 13.7.95 ■ Aide à la formation professionnelle</p>	<p>Sociétés commerciales ayant leur siège d'exploitation dans la Région de Bruxelles-Capitale</p>	<p>Demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ORBEM et engagés par son intermédiaire</p>	<p>● La formation doit s'adresser aux D.E. précités et uniquement si le lieu de travail se situe en Région bruxelloise. ■ Le montant est de max 100.000F par DE formé avec un maximum de 5 millions par entreprise et par période de 2 ans.</p>

Abréviations voir page 9

<ul style="list-style-type: none"> ● MESURES ET RÉFÉRENCES LÉGALES ■ AVANTAGES 	CATÉGORIE D'EMPLOYEUR	TRAVAILLEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> ● OBLIGATIONS ■ DURÉE DE LA MESURE
<ul style="list-style-type: none"> ● Prêt subordonné chômeur A.R. 22.8.1983 M.B. 7.9.83 A.R. 22.12.1992 M.B. 12.1.93 ■ Prêt à des conditions avantageuses 	CCI depuis au moins 3 mois au cours des 6 mois qui précèdent la demande	Les chômeurs dont le projet est approuvé par le Fonds de Participation	<ul style="list-style-type: none"> ● Certaines activités sont exclues du champ d'application de cette mesure. Le chômeur doit justifier d'un apport financier égal à 1/4 du montant demandé. ATTENTION Le chômeur devient indépendant. ■ Le chômeur ne peut bénéficier de cette mesure qu'une seule fois. Si il est mis fin à l'activité avant 9 ans, le travailleur conserve le droit aux A.C. après toutefois une période de carence qui ne peut dépasser 3 ans.
<ul style="list-style-type: none"> ● Loi d'expansion économique, primes à l'investissement Loi 17.7.59 Loi 30.12.70 pour les PME Loi 4.8.78 	Entreprises situées en zone de développement	Néant	<ul style="list-style-type: none"> ● Embauche normale ■ Lors d'investissements
<ul style="list-style-type: none"> ● Exonération des cotisations de sécurité sociale pour le personnel scientifique A.R. 5.3.97 M.B. 15.4.97 E.V. 1.10.96 ■ Réduction des cotisations sociales 	Pour :-universités -établissements scientifiques gérés ou agréés par l'Etat fédéral, les Communautés, les Régions et les Commissions Communautaires communes	Pour le personnel affecté à des activités de recherche scientifique	<ul style="list-style-type: none"> ● Augmentation de l'effectif initial du personnel affecté à des activités de recherche scientifique ■ Durée de la convention
<ul style="list-style-type: none"> ● Plan d'Accompagnement des Chômeurs Accord de coopération du 13.2.1996 M.B. 24.4.1996 A.R. 13.12.1996 M.B. 31.12.96 ■ Aide au chômeur 	ORBEm, FOREm, VDAB	Obligatoire pour les CCI âgés de moins de 46 ans ayant 10 mois de chômage	<ul style="list-style-type: none"> ● Évaluation de la situation du chômeur et établir un plan d'action afin de favoriser la réinsertion sur le marché du travail. ■ Selon la durée de l'accord de coopération
<ul style="list-style-type: none"> ● Prépension conventionnelle CCT N° 17 du 19.12.74 A.R. 16.1.75 M.B. 31 1 75 ■ Permettre l'engagement d'un chômeur 	Entreprise du secteur privé ayant conclu une CCT établissant le droit à la prépension	Travailleurs âgés de 56 ans et plus (sauf dérogation) licenciés et ayant une ancienneté de travail de 25 ans (période qui peut être diminuée dans certaines conditions)	<ul style="list-style-type: none"> ● Faire bénéficier des travailleurs âgés licenciés d'une réglementation plus favorable en matière de chômage et d'une indemnité complémentaire à charge du dernier employeur. ■ L'entreprise a l'obligation de remplacer le prépensionné par 1 ou 2 CCI ou assimilés. L'entreprise est tenue de verser une cotisation spéciale par travailleur prépensionné.

<ul style="list-style-type: none"> ● MESURES ET RÉFÉRENCES LÉGALES ■ AVANTAGES 	CATÉGORIE D'EMPLOYEUR	TRAVAILLEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> ● OBLIGATIONS ■ DURÉE DE LA MESURE
<ul style="list-style-type: none"> ● Prépension à mi-temps CCT N° 55 du 13.7.93 A.R. 17.11.93 M.B. 4.12.93 ■ Permettre l'engagement d'un chômeur 	Les entreprises privées étant soumises à une CCT prévoyant l'application de la CCT n° 55 (convention cadre)	Travailleurs occupés à temps plein ayant au moins atteint l'âge de 55 ans	<ul style="list-style-type: none"> ● Idem prépension conventionnelle ■ Le remplacement doit durer au moins 36 mois
<ul style="list-style-type: none"> ● Interruption de la carrière professionnelle Loi de redressement du 22.1.1985 M.B. 24.1.85 A.R. 2.1.91 M.B. 12.1.91 ■ Réduction de cotisations sociales si engagement d'un chômeur 	Secteur public et privé	Le droit est étendu à tous les travailleurs sauf les personnels de direction et de confiance	<ul style="list-style-type: none"> ● L'entreprise doit accorder l'IVC à raison d'1% du personnel. Le travailleur doit être remplacé par un CCI ou assimilé ■ Durée max. : 5 ans pour le secteur privé (dans certains cas 6 ans) - 5 ans pour le secteur public
<ul style="list-style-type: none"> ● Subventions pour formation professionnelle Décret du 27.4.1995 M.B. 4.7.95 ■ Aide à la formation professionnelle 	ASBL d'insertion socio-professionnelle ayant leur siège dans la Région de Bruxelles-Capitale	Demandeur d'emploi inoccupés de la Région bruxelloise n'ayant pas le certificat de l'enseignement secondaire supérieur (ou équivalent)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mener des actions en partenariat avec l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle et s'engager à se soumettre à un contrôle administratif, pédagogique et budgétaire ■ 3 ans avec possibilité de renouvellement.
<ul style="list-style-type: none"> ● Convention emploi/formation (A.R. 495) A.R. 31.12.1986 M.B. 23.1.87 ■ Réduction des cotisations sociales 	Entreprises industrielles ou commerciales, professions libérales, asbl, ateliers protégés	Jeunes de 18 à 25 ans, n'ayant pas de diplôme du secondaire technique supérieur, universitaire ou supérieur de type long ou court	<ul style="list-style-type: none"> ● Contrat à durée indéterminé à mi-temps + formation reconnue de 240 h/an au min. ■ De 1 à 3 ans
<ul style="list-style-type: none"> ● Réductions des cotisations patronales sur les bas salaires A.R. 24.12.93 M.B. 31.12.93 ■ Réduction des cotisations sociales 	Tous les employeurs	Travailleurs soumis à tous les régimes de la sécurité sociale	<ul style="list-style-type: none"> ● Réduction inversement proportionnelle à l'importance des salaires ■ Durée indéterminée
<ul style="list-style-type: none"> ● Embauche d'employé de maison A.R. n° 483 du 22.12.86 M.B. 15.1.87 ■ Réduction des cotisations sociales 	Toute personne qui n'a pas été inscrite comme employeur de travailleurs domestiques auprès de l'ONSS depuis 1980	CCI ou minimexés depuis au moins 6 mois	<ul style="list-style-type: none"> ● Le travailleur doit être engagé pour effectuer contre rémunération, sous l'autorité de l'employeur des travaux manuels ou intellectuels pour les besoins privés de cet employeur ■ Durée du contrat
<ul style="list-style-type: none"> ● Exonération fiscale pour embauche de personnel scientifique Article 67 du code des impôts sur les revenus 1992 ■ Aide fiscale 	Entreprises commerciales et agricoles	Tous les travailleurs sont concernés par la mesure	<ul style="list-style-type: none"> ● L'exonération fiscale lors d'une embauche supplémentaire est de 440.000F pour 97 ■ Exercice d'imposition 1997

<ul style="list-style-type: none"> ● MESURES ET RÉFÉRENCES LÉGALES ■ AVANTAGES 	CATÉGORIE D'EMPLOYEUR	TRAVAILLEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> ● OBLIGATIONS ■ DURÉE DE LA MESURE
<ul style="list-style-type: none"> ● Plan d'embauche pour la promotion du recrutement des demandeurs d'emploi Loi 21.12.94 M.B. 23.12.94 A.R. 23.12.94 M.B. 31.12.94 A.R. 28.10.96 M.B. 15.11.96 ■ Réduction des cotisations sociales 	Employeurs assujettis à la sécurité sociale dans le secteur privé comme dans le secteur public Entreprise d'insertion et Société à finalité sociale	4 catégories : -DE depuis 12 mois (CCI, minimexés ou autres) -DE depuis 24 mois (CCI et minimexés) -DE difficiles à placer engagés par une entreprise d'insertion CCI depuis 6 mois au - âgés de plus de 50 ans	<ul style="list-style-type: none"> ● CDI ou CDD à temps plein ou au moins à mi-temps trimestre de l'engagement + 8 trimestres sauf pour les travailleurs de 50 ans : ■ Durée illimitée
<ul style="list-style-type: none"> ● Embauche de stagiaires ONEm A.R. 21.12.83 M.B.28.12.83 ■ Réduction des cotisations sociales 	Tous	Jeunes qui terminent leur stage ONEm	<ul style="list-style-type: none"> ● Contrat à durée indéterminée suite au stage. Le salaire est rémunéré à 90% pendant la première année du CDI ■ 12 mois
<ul style="list-style-type: none"> ● Plan + 1 A.R. 20.1.89 M.B. 18.2.89 A.R. 5.8.91 M.B. 29.8.91 Plan + 2 Plan + 3 A.R. 4.3.97 M.B. 29.3.97 A.R. 24.4.97 M.B. 6.5.97 En vigueur du 1.1.97 au 31.12.98 ■ Plan + 1 : réduction des cotisations sociales dégressives dans le temps et par travailleur supplémentaire. Plan + 2, + 3 : intervention dans les frais de secrétariat social. 	Employeurs du secteur privé soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés	- CCI -bénéficiaires du minimex depuis au moins 6 mois -D.E. enregistré auprès d'un service des communautés de reclassement social des handicapés -Chômeurs complets indemnisés sur base d'un temps partiel volontaire -chômeurs complets inscrits comme DE auprès d'un service régional depuis + d'1 an -ancien apprenti de - de 30 ans -Chômeur complet inscrit comme DE qui a été indépendant pendant 1 an dans les 2 ans qui précède son engagement.	<ul style="list-style-type: none"> ● Contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel ■ 12 trimestres pour le plan + 1 8 trimestres pour le plan + 3
<ul style="list-style-type: none"> ● Maribel A.R. 17.4.1997 M.B. 30.4.97 ■ Réduction des cotisations sociales de 5.000F/trimestre + diminution variable des cotisations. 	Les employeurs ayant une activité industrielle commerciale ou agricole qui cotisent au Fonds de fermeture des entreprises sauf ceux du secteur du pétrole, du gaz, de l'électricité, des services de santé, des banques, les sociétés de prêt, les agents de change, les sociétés de courtage et d'assurance	Travailleur sous contrat d'emploi d'ouvrier	<ul style="list-style-type: none"> ● Les travailleurs doivent être occupés au moins à 51% du temps de travail conventionnel ■ Réduction des cotisations patronales à durée illimitée. Ne s'applique pas aux contractuels subventionnés, aux domestiques, aux apprentis.
<ul style="list-style-type: none"> ● Maribel social A.R. 5.2.97 M.B. 27.2.97 ■ Réduction des cotisations sociales de 3.250F/trimestre 	Employeur du secteur de la santé et de l'action sociale non marchand	Tous	<ul style="list-style-type: none"> ● Les travailleurs doivent être assujettis à l'ensemble des branches de la sécurité sociale ■ Durée du contrat

<ul style="list-style-type: none"> ● MESURES ET RÉFÉRENCES LÉGALES ■ AVANTAGES 	CATÉGORIE D'EMPLOYEUR	TRAVAILLEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> ● OBLIGATIONS ■ DURÉE DE LA MESURE
<ul style="list-style-type: none"> ● Plans d'entreprise de redistribution du travail A.R.24.2.97 M.B. 11.3.97 A.R. 21.3.97 M.B. 29.3.97 A.R.21.3.97 M.B. 29.3.97 A.M. 17.4.97 M.B. 25.4.97 ■ Réduction des cotisations sociales 	Entreprises ayant conclu une CCT, un accord collectif ou un acte d'adhésion de redistribution du travail disponible	Tous	<ul style="list-style-type: none"> ● Les plans soumis au ministère de l'Emploi et du Travail doivent être conformes au cadre juridique de référence. Les emplois peuvent être à temps partiel (mi-temps min. Et si à durée déterminée ne pas être inférieur à 3 mois) ■ Le plan doit être d'un an au min.
<ul style="list-style-type: none"> ● Accords pour l'emploi A.R. 24.12.93 M.B. 31.12.93 A.R. 24.4.94 M.B. 30.4.94 Loi du 26.7.1996 M.B. 1.8.96 A.R.24.2.97 M.B. 11.3.97 A.R. 21.3.97 M.B. 29.3.97 A.R.21.3.97 M.B. 29.3.97 A.M. 17.4.97 M.B. 25.4.97 ■ Choix parmi certaines mesures visant la promotion de l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> - IVC - TTP volontaire avec partage des postes de travail - instauration d'une réduction collective de la durée du travail - mise en place d'horaire flexible et limitation des heures supplémentaires - formation complémentaire des travailleurs pendant les heures de travail 	Ensemble du secteur privé	Tous	<ul style="list-style-type: none"> ● Respecter l'accord en faveur de l'emploi ■ Durée de la validité de l'accord, au plus tard le 31.12.1998
<ul style="list-style-type: none"> ● Stage des jeunes A.R. N° 230 du 21.12.83 M.B. 28.12.83 ■ Réduction des cotisations sociales 	Les entreprises du secteur privé et les administrations. Dispense de l'obligation d'engagement pour certains employeurs	Jeunes de - de 30 ans, D.E. qui n'ont jamais travaillé. Jeunes CCI de plus de 2 ans qui ont déjà travaillé 6 mois ou effectué un premier stage	<ul style="list-style-type: none"> ● Occuper un % de stagiaires variant selon le nombre de travailleurs occupés. Dans le privé CDD (6 mois temps plein ou partiel). Dans le secteur public : CDD de 12 mois à temps partiel. Salaire payé à 90% ■ 1 x 12 mois (sect. public)- 2 x 6 mois (sect. privé)
<ul style="list-style-type: none"> ● Première expérience professionnelle Loi du 22.12.1995 M.B. 30.12.95 ■ Réduction des cotisations sociales 	Entreprises du secteur privé et les administrations	Jeunes de - de 30 ans qui n'ont jamais travaillé, inscrits comme DE depuis 9 mois	<ul style="list-style-type: none"> ● Obligation d'occuper la moitié du total des stagiaires à engager. Contrat de stage à temps plein, à 4/5è ou à mi-temps. Salaire payé à 90% ■ Stage d'une durée de 6 mois, non renouvelable

● MESURES ET RÉFÉRENCES LÉGALES ■ AVANTAGES	CATÉGORIE D'EMPLOYEUR	TRAVAILLEURS CONCERNÉS	● OBLIGATIONS ■ DURÉE DE LA MESURE
● Emplois tremplins A.R. 24.12.93 M.B. 31.12.93 ■ Réduction des cotisations sociales	Tous	Jeunes de - de 30 ans n'ayant pas travaillé plus de 6 mois ainsi que les jeunes CCI de plus de 2 ans qui ont déjà travaillé plus de 6 mois	● CDI à temps plein ou temps partiel. Payé à 90% du salaire (pour 1 an) avec préavis réduit pendant 3 ans. ■ 12 mois
● Promotion de l'emploi dans le secteur non marchand A.R. 5.2.97 M.B. 27.2.97 ■ Réduction des cotisations sociales de 3.250F/trimestre	Employeurs du secteur public affiliés à l'ONSS, les asbl et sociétés à finalité sociale œuvrant dans le domaine de la santé	Tous	● Augmentation nette du volume de l'emploi ■ Durée du contrat
● FBI A.R. 24.3.1982 M.B. 26.3.1982 A.R. 31.12.83 M.B. 21.1.84 ■ Programme de résorption du chômage	Secteur socioculturel	CCI depuis 1 an ou ayant 1 an de chômage au cours des 4 ans précédant l'engagement et les minimexés depuis 6 mois	● CDI temps plein ou partiel. Le bénéficiaire n'est plus inscrit comme DE ■ Illimité
● ACS auprès de certains pouvoirs publics ou asbl art. 101 de la loi-programme M.B. 5.1.89 A.R. 27.2.89 M.B. 17.3.89 ■ Programme de résorption du chômage	-administrations et services de la région de Bruxelles-capitale, des commissions communautaires et les établissements qui en dépendent les établissements d'enseignements organisés, reconnus ou subventionnés par la Communauté française, les asbl et établissements d'utilité publique, les sociétés locales de logements sociaux les associations de fait.	Certains CCI de longue durée, certains minimexés, les TCT, les PRIME	● CDI ou CDD à temps plein ou temps partiel, salaire équivalent à celui de la fonction publique ■ Non limitée
● ACS auprès des pouvoirs locaux A.R. N° 474 art. 1 du 20.10.86 M. B. 20.11.86 ■ Programme de résorption du chômage	Pouvoirs publics locaux, communes, provinces, CPAS, centres intercommunaux d'aide sociale	Certains CCI de longue durée, certains minimexés, les TCT, les PRIME	● CDI ou CDD à temps plein ou temps partiel, salaire équivalent à celui de la fonction publique ■ Illimitée
A.R. 123/258 du 31.12.83 M.B. 21.1.84 A.R. 14.10.86 M.B. 3.3.87 ■ Programme de résorption du chômage	PME du secteur marchand occupant de 3 à max. 100 travailleurs	CCI et certaines catégories assimilées	● CDI ■ 2 ans

CCI : Chômeur Complet Indemnisé - CDI : Contrat à Durée Indéterminée - CDD : Contrat à Durée Déterminée
DE : Demandeur d'Emploi - ACS : Agent Contractuel Subventionné - GAR : Groupe À Risque - CCT : Convention Collective de Travail - PAC : Plan d'Accompagnement des Chômeurs.

Nombre de ces mesures ne sont pas cumulables, surtout en ce qui concerne les réductions de cotisations sociales, il est donc toujours utile de se renseigner au préalable.

L'emploi, agent déterminant de la santé

Nous continuons notre tour d'horizon rapide des déterminants de la santé.

Après la pollution atmosphérique, la politique des déplacements, le logement, les facteurs psychoculturels, c'est au travail et à l'emploi que ce numéro de Bruxelles Santé s'attache.

Le travail n'est jamais neutre vis-à-vis de la santé. Il est reconnu, depuis fort longtemps, comme un facteur susceptible d'agir de manière positive ou négative sur l'état de santé. Mais, le travail n'est pas l'emploi. Et, il ne suffit pas d'avoir «du boulot» pour bénéficier «de fait» des conditions qui permettent la construction de la santé. (Voir rubrique «A propos de »)

Le lien entre travail et santé dépasse largement les problèmes relatifs aux accidents ou aux maladies professionnelles. La reconnaissance du travail comme facteur déterminant de la santé passe nécessairement par une vision élargie de ce qu'est le travail. Le travail est d'abord un rapport social dans lequel un nombre important de facteurs - qui ne constituent pas nécessairement, de façon intrinsèque, des risques - peuvent contribuer à la construction de la santé ou, au contraire, lui porter atteinte.

Dans cette optique, le travail ne se résume évidemment pas au seul travail rémunéré. L'argent n'est pas le seul facteur d'engagement dans le travail. L'individu a besoin que le travail accompli, son degré de difficulté et d'implication soient reconnus.

La population active: indicateurs clés de l'emploi en Belgique (1995)

Population totale	10.146.000
Population en âge de travailler (15-64 ans)	6.701.000
Emploi total	3.793.000
Taux d'emploi (% de la population des 15-64)	56,6
Emploi non salarié (en % de l'emploi total)	15,4

Emploi à temps partiel (en % de l'emploi total)	13,6
Emploi sous contrat à durée déterminée (%)	5,3
Part de l'emploi dans l'agriculture (%)	2,7
Part de l'emploi dans l'industrie (%)	28,2
Part de l'emploi dans les services (%)	69,1
Chômage total	416.200
Taux de chômage (en %)	9,9
Taux de chômage des jeunes (en %)	24,4
Chômage de longue durée (en % du total)	62,4

L'emploi en Europe 1996, Direction générale-Emploi, Office des publications officielles des Communautés Européennes, 1996

Espérance de vie et catégories socioprofessionnelles

Elle atteint aujourd'hui 73,1 années pour les hommes et 81,3 années pour les femmes. Cependant, les diverses catégories socioprofessionnelles ne bénéficient pas de façon égale de cet allongement de la durée de vie. Pour les inactifs, l'espérance de vie moyenne s'établit à 64,6 années. A 35 ans, si les cadres supérieurs ont une espérance de vie de 44 années, elle n'est que de 35,8 années pour la catégorie d'ouvriers la moins qualifiée, les manoeuvres. Cette différence se retrouve de la même manière dans l'espérance de vie à 60 ans qui se réduit à 21,7 années pour les cadres et 17,1 années pour les manoeuvres.

L'évolution sur la période 60-89, montre que l'espérance de vie de la population masculine, à 35 ans comme à 60 ans, est en augmentation constante chez toutes les catégories socio-professionnelles mais dans des proportions bien différentes. Parmi les catégories socio-professionnelles ayant une espérance de vie des plus faibles en 1960, les professions de l'agriculture, de l'artisanat et du petit commerce ont enregistré les augmentations les plus importantes (3,0 à 3,1 années), supérieures à celles des ouvriers (2,8 années). Les instituteurs, dont la situation sociale s'est dégradée, ont

connu sur cette même période l'augmentation la plus faible, soit 0,7 année. Durant ces trente dernières années, l'espérance de vie à 35 et à 60 ans reste la plus basse pour les manoeuvres (respectivement 35,8 et 17,1 années) et les salariés agricoles (38,6 et 18,3 années).

Mortalité spécifique et différentielle

La mortalité frappe elle aussi différemment les catégories socioprofessionnelles.

La population active la moins exposée est représentée par les ingénieurs, les professions littéraires ou scientifiques; leur mortalité entre 35 et 75 ans est deux fois plus faible que l'ensemble de la population. A l'inverse, la mortalité des manoeuvres est supérieure à celle de l'ensemble de la population. Sur la période 1980-89, la probabilité de décéder entre divers âges, pour la population masculine, révèle que les manoeuvres et les salariés agricoles ont les risques les plus importants: leur probabilité de décès est de 5 à 10% supérieure à celle de l'ensemble de la population masculine entre 35 et 60 ans. Viennent ensuite les ouvriers qualifiés et spécialisés ainsi que le personnel de service. La comparaison des probabilités de décès de 1960-69 et 1980-89 montre, qu'entre 35 et 60 ans, la probabilité de décès des hommes cadres moyens et supérieurs s'est réduite de 28%, contre 16% pour les catégories des ouvriers et employés.

En ce qui concerne la population féminine active, aux âges de la vie compris entre 35 et 75 ans, la mortalité la plus forte touche trois catégories sociales: les ouvrières spécialisées ou manoeuvres, les femmes de ménage, les autres personnels de service. Le taux de mortalité de ces catégories est supérieur au taux de l'ensemble des actives. Les écarts de mortalité des cadres avec ces mêmes catégories sont également de +2,4 points entre 35 et 60 ans. Ces écarts de mortalité peuvent s'expliquer en partie par des différences liées aux conditions de travail (exposition aux risques, pénibilité plus importante du travail ouvrier), aux conditions de vie variables selon le niveau social.

De la même manière que pour l'espérance de vie, les hommes inactifs non-retraités ont une mortalité supérieure à celle des actifs ou des retraités. Les retraités précoces, pour leur part, ont une mortalité plus élevée que celle des actifs, d'autant plus s'ils ont exercé un métier ouvrier.

Dans l'ensemble des pays industriels, la plupart des données disponibles sur la santé des femmes sont marquées par un paradoxe. Leur espérance de vie dépasse celle des hommes de plusieurs années tandis qu'une partie des facteurs de morbidité et des modes de vieillissement handicapant dénotent souvent des atteintes majeures à la santé dont l'explication ne peut être ramenée aux seules différences biologiques. Sans prétendre tout expliquer par le travail, il paraît clair qu'un des éléments d'explication de cette situation est le fait que les femmes accomplissent la partie la plus importante du travail global (salarié et non-salarié) contre des rémunérations et une reconnaissance sociale nettement inférieures à celles des hommes. De plus, la ségrégation professionnelle place généralement les femmes dans des activités où les atteintes à la santé sont beaucoup moins visibles que pour les activités à prédominance masculine.

Une vision élargie du travail, in L'indispensable élargissement d'un débat, Laurent Vogel, actualité et dossier en santé publique, n°9, décembre 1994, page 29

Les effets du travail sur la santé

Le travail devrait fournir à chacun une part de sa structuration et contribuer à donner un sens à la vie, une identité, une estime de soi, des moyens matériels. Il est cependant souvent source de souffrance (p.e. stress professionnel). Chaque jour en Belgique, 210.000 travailleurs ne se rendent pas à leur lieu de travail en évoquant une raison de maladie. Cela représente annuellement un budget de 210 milliards de francs.

Les causes d'absentéisme

Symptômes	%
accidents	16.95
maladies infectieuses	11.56
stress	10.31
gynécologie et urologie	6.64
opération	6.56
affections psychiatriques	5.23
maladies cardio-vasculaires	3.36
maladies des voies digestives	3.28
cancer	1.95

d'après une étude de l'Institut national sur les conditions de travail, 1994

Le stress

Le mot «stress» (d'origine anglaise) peut se définir par «tension nerveuse». En réalité, le stress est un processus normal d'adaptation. Il permet de faire face à toute situation qui entraîne un changement physique ou psychologique. Dans le langage courant, on utilise souvent le mot «stress» pour parler des situations qui provoquent la tension nerveuse: on devrait parler plutôt de situations stressantes. On associe aussi à ce mot «stress» les malaises physiques qui l'accompagnent; il serait plus juste de parler d'excès de stress.

Bon ou mauvais

Toute émotion, toute activité nouvelle, imprévue ou au contraire choisie et désirée, dangereuse ou difficile, mettent en route les mécanismes du stress.

Mais chaque individu s'adapte différemment et donne une coloration bien à lui aux événements. Par exemple, déménager est une expérience qui demandera de s'adapter à une nouvelle vie: pour l'un, elle sera agréable, pour l'autre ce sera dur.

Le mécanisme du stress permet de s'adapter aux difficultés rencontrées. Tout se passe bien quand l'adaptation réussit, quand la difficulté n'est plus qu'un mauvais souvenir. Mais, parfois, l'adaptation est très importante ou difficile à mettre en oeuvre. A ce moment, elle peut avoir des conséquences néfastes sur le corps et sur l'organisme. Il y a comme un «excès» de stress. Chez l'animal, une agression ou une peur va déclencher une réaction: il attaque ou il fuit. L'être humain agressé (par le bruit, par les autres...) va réagir le plus souvent en contrôlant sa tension nerveuse: il ne peut ni attaquer ni fuir. Souvent, il va se forcer à sourire. En quelque sorte, la vie en société lui impose ses limites.

Les effets du stress sur le corps

Lors d'une situation d'agression, une stimulation du système nerveux et une décharge d'hormones (appelées cortisone et catécholamines) se produisent.

Ces hormones mettent le corps en état d'alerte pour y faire face. En effet, devant une «agression», l'attention doit être en éveil, on a besoin d'énergie (le sucre et les graisses doivent être rapidement disponibles dans le sang); il nous faut aussi plus d'oxygène (les rythmes cardiaque et respiratoire vont s'accélérer).

Mais ces effets, pour être bénéfiques, doivent être de courte durée. Sinon le corps est trop stimulé, et il

s'épuise. Ainsi, un excès de stress prolongé ou répété, sans que l'on puisse récupérer, est source de perturbations. Des signes marqueront cette «surstimulation»: battements de coeur, hypertension, affections de la peau (eczéma, psoriasis), perte de cheveux, douleurs articulaires et musculaires (nuque, dos), troubles du système digestif (gastrite, ulcère, colite), troubles sexuels, accélération de l'artériosclérose et des problèmes circulatoires qui peuvent en découler (angine de poitrine, artérite), sensibilité accrue aux infections et au cancer. Et presque toujours, on rencontrera fatigue, insomnie, maux de tête, changements de poids, anxiété, irritabilité, voire dépression.

Les situations stressantes

Le stress n'est pas toujours lié à un événement non voulu. Une situation désirée, attendue, peut aussi le provoquer. Car tous les changements demandent une adaptation importante. Pour autant, dans une société où avoir un emploi est synonyme de reconnaissance et d'insertion sociale, la perte de ce dernier constitue, en règle générale, un stress majeur. Les sentiments d'impuissance et d'injustice qui y sont associés déstabilisent l'être humain, et ce d'autant plus qu'il vit dans la honte et la solitude ce qu'il considère comme un rejet de la société. La perte de confiance en soi, associée parfois à des difficultés familiales ou financières, génère un stress chronique. La résistance de l'individu diminue et le prédispose à de nombreuses maladies «psycho-somatiques». Plusieurs études ont montré la prévalence des problèmes de santé, à la fois physiques et/ou psychiques, chez les personnes exclues du monde du travail.

Le stress et les conditions de travail

Un grand nombre d'entreprises ont développé dans notre pays ce qu'il est convenu d'appeler «le culte de la performance». Toujours mieux, toujours plus vite semble dominer le monde du travail. Même si l'on ne connaît pas encore la maladie du «yuppie», qui atteint plus particulièrement les jeunes cadres hyperactifs aux Etats-Unis, ou celle de «karoshi» qui touche les cadres japonais, certains chercheurs voient dans cette double exigence la cause majeure du stress des travailleurs. Face à cette problématique du stress et du travail, certains principes de base peuvent être émis. Ce sont, par exemple: veiller à aménager l'environnement du travailleur par un cadre aéré, peu bruyant, au matériel adapté; diminuer les travaux répétitifs et peu variés ou

à tout le moins, penser à aménager des pauses; penser à clarifier les objectifs, à les rendre compréhensibles et applicables; encourager les travaux d'équipe où les tâches et les responsabilités sont bien définies, etc.

Chômage et santé

C'est dans les années trente - une époque où sévissait une très grave crise économique - que le phénomène d'une influence négative de la perte d'un emploi ou de la mise au chômage sur l'état de santé a bénéficié pour la première fois de l'attention des chercheurs. Une comparaison entre les données économiques relatives à l'embauche et les chiffres concernant la santé, la maladie et la mortalité démontrait l'existence d'une relation manifeste entre les deux paramètres.

«Les études de BRENNER (1973) ont démontré une corrélation indiscutable entre l'élévation du taux de chômage et l'accroissement du taux de suicides, des admissions en institution psychiatrique, des homicides, des emprisonnements, de la mortalité par cirrhose du foie, de la mortalité par maladie cardio-vasculaire et rénale, et de la mortalité totale. Une augmentation du taux de chômage de 1,4% en 1970, aux Etats-Unis, affectant 1,5 million de personnes, était directement responsable de 51 750 morts au total, incluant 1540 suicides additionnels et 1740 homicides additionnels; il y eut 5520 admissions de plus en psychiatrie dans les cinq années qui ont suivi.

(...) EISENBERG et LAZARFELD, cités par GRUNBERG (1983) ont, dès les années 1930, décrit trois phases caractéristiques faisant suite à la perte d'un emploi:

- 1) une période de choc et de déni, suivie de sentiments optimistes et de l'impression d'avoir des vacances bien méritées;
- 2) une phase de détresse croissante au cours de laquelle l'individu et sa famille se rendent compte de la dure réalité et de la gravité du problème; apparaissent alors de l'irritabilité, une dépression et une tension accrue qui engendrent des querelles dans la famille, lesquelles sont caractéristiques de cette deuxième phase;
- 3) la troisième phase est celle où le chômeur se décourage et se résigne, développant une «identité de chômeur»: il cherche du travail, mais avec peu d'espoir de réussir, et développe des sentiments d'infériorité, de soumission et de désespoir quant à sa capacité de pourvoyeur pour sa famille.»

Vu la hausse du nombre de chômeurs à laquelle on a assisté au cours de ces dix dernières années, les scientifiques se sont à nouveau penchés sur les effets de la perte d'un emploi sur l'état de santé. Plusieurs

études de grande envergure, réalisées tant en Europe qu'aux Etats-Unis, confirment l'effet nocif du statut de chômeur sur l'état de santé. Cette relation causale subsiste aussi lorsque, dans le cadre des analyses, on tient compte d'éléments susceptibles d'avoir une influence perturbatrice, notamment l'âge ou d'autres facteurs socio-économiques importants (comme par exemple un divorce, le décès du conjoint, etc). Dans ce type d'étude, il n'est cependant pas facile de démontrer qu'un élément - la mise au chômage - est effectivement la cause de l'autre: l'effet sur la santé. Ainsi, certains chercheurs avancent que ce sont surtout les personnes en moins «bonne santé» qui courent un risque accru de perdre leur emploi et qui auraient également davantage de difficultés à retrouver du travail par la suite. Par contre, d'autres chercheurs partent du principe selon lequel la mise au chômage - de même que le stress préalable ainsi que les répercussions psycho-sociales qui l'accompagnent - peuvent conférer une coloration négative à la perception qu'a le chômeur de son propre état de santé. Avec pour conséquence une prédisposition accrue à la maladie.

En réalité, ces deux postulats précisent que la mise au chômage n'est pas le seul élément qui présente un risque pour la santé. La période de stress et les tensions psycho-sociales préalables, l'éventualité d'une perte d'emploi ainsi que les perspectives réduites de retrouver du travail par la suite en cas de période de chômage prolongée, sont tout aussi délétères. Par ailleurs, les sujets qui souffrent d'une faible résistance psycho-sociale et d'un mauvais état de santé sont également victimes d'un processus de sélection négatif. Ils sont plus rapidement écartés du marché du travail et ont plus de difficultés à retrouver un emploi. A une époque où l'on assiste à des licenciements massifs et rapides dans bon nombre de secteurs, on ne peut pas sous-estimer l'impact négatif du chômage sur la santé publique.

Le syndrome du «burn-out»

La crainte de perdre son travail peut conduire certaines personnes dans un état tel qu'elles se retrouvent proches du «burn-out». Ce syndrome - nommé de la sorte en référence au processus de combustion - se traduit par un épuisement général tant physique qu'émotionnel et mental et s'accompagne d'une diminution importante du rendement et d'une dévalorisation des compétences. Certains perdent toute confiance en leur aptitude, d'autres deviennent dépressifs. Il ne leur faut pas longtemps pour se sentir dévalorisés et coupables. Ce problème de santé publique atteint une telle dimension qu'on se demande si les pouvoirs publics

ne devraient pas aider les demandeurs d'emploi dans l'apprentissage et la gestion du stress.

La réglementation du travail

La santé dans le cadre du travail fait l'objet de nombreuses réglementations. Parler du rapport santé-travail, c'est donc aussi présenter les institutions chargées de la prévention des risques et de la surveillance de l'état de santé des travailleurs.

Le Règlement Général pour la Protection du Travail

Le Règlement Général pour la Protection du Travail (R.G.P.T.), auquel toute entreprise doit se référer, traite de sujets aussi divers que: l'hygiène des lieux de travail (éclairage, chauffage, ventilation), l'organisation de la médecine du travail, la mission du service médical du travail, les nuisances professionnelles, etc.

Il précise le cadre d'application des examens médicaux obligatoires (travailleurs soumis à certains risques professionnels). Les travailleurs non soumis à cette procédure ont l'opportunité de voir le médecin du travail à leur demande. Celui-ci peut également prendre l'initiative s'il estime qu'une consultation est nécessaire. Toute entreprise comptant plus de 50 travailleurs a la possibilité de choisir de s'affilier à un service médical inter-entreprises ou d'organiser elle-même ce service. Les entreprises de moins de 50 personnes doivent s'affilier à un service médical inter-entreprises.

Le médecin du travail

Le médecin du travail ajoute à sa mission de dépistage un rôle de conseiller auprès de l'employeur et des travailleurs. Il veille à l'application des mesures prévues dans le RGPT, et donc obligatoires. Il émet aussi des recommandations auxquelles l'employeur n'est cependant nullement tenu de se conformer. Son rôle dans l'entreprise est préventif; pour des interventions curatives qu'il jugerait opportunes, il renvoie le travailleur à son médecin traitant.

La loi lui interdit d'être à la fois médecin-contrôleur et médecin du travail dans la même entreprise. Il n'exerce dès lors aucun contrôle quant à la justification et à la durée d'une absence pour raison médicale. Il est tenu au secret médical (y compris vis-à-vis de l'employeur)

et tous les travailleurs peuvent le consulter à propos de leur état de santé ou de leurs conditions de travail.

Le Comité de Sécurité, d'Hygiène et d'Embellissement des lieux de travail

Un Comité de Sécurité, d'Hygiène et d'Embellissement des lieux de travail (C.S.H.E.) doit être constitué dans toutes les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs (ce seuil est ramené à 20 travailleurs dans le secteur des mines et à 10 dans l'industrie du diamant). Le C.S.H.E. est formé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et des travailleurs. Le médecin du travail participe à ses activités à titre consultatif. Les représentants des travailleurs sont élus pour quatre ans. Ce comité a pour mission générale de rechercher et de proposer tout moyen, toute action optimisant les conditions de sécurité, d'hygiène et de santé. Il assume ainsi des responsabilités en matière de secourisme, de lutte contre l'incendie, d'équipement de protection, etc. L'employeur est tenu de donner, le plus rapidement possible, une «suite conforme» aux avis unanimes du comité et une «suite appropriée» dans le cas d'avis divergents. ■

Sources :

- *Actualité et dossier en santé publique n°9, décembre 1994*
- *L'emploi en Europe 1996, Direction générale-Emploi, relations industrielles et affaires sociales, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1996*
- *Une vision élargie du travail, in «L'indispensable élargissement d'un débat», Laurent Vogel, actualité et dossier en santé publique, n°9, décembre 1994, p. 29*
- *La santé et le milieu de travail in Encyclopédie de la Santé n°22, Le Soir, Question Santé, 1996*
- *Stress, Fiche Question Santé, n°75, édition 94*
- *Le stress in Encyclopédie de la Santé n°2, Le Soir, Question Santé, 1996*
- *D•Sress, Pour en savoir plus..., Question Santé, 1996*
- *Travail, Chômage et Santé Mentale in «Psychiatrie Clinique: Approche bio-psycho-sociale», chap. 29, p. 831*

Le port de Bruxelles, une volonté régionale génératrice d'emplois

Avec ses 300 entreprises représentant quelque 10.000 emplois, le port de Bruxelles est, sans aucun doute, le plus grand pourvoyeur d'emplois de type secondaire de la Région de Bruxelles-Capitale. L'influence du chômage sur le tissu social et sur la santé publique est évidente. Dans une optique de promotion de la santé, la politique doit aussi développer des stratégies de diversification de l'offre d'emploi.

Dans une ville devenue essentiellement un pôle d'activités tertiaires, le port de Bruxelles permet le maintien d'activités de type secondaire créatrices, notamment, d'emplois peu qualifiés.

Quelques chiffres sont particulièrement évocateurs à cet égard. La part du secondaire dans l'emploi régional salarié bruxellois était de 20,4% en 1980 et de 15% en 1990. Elle n'était plus que de 12,6% en 1994. Ces pertes d'emplois dans le secteur secondaire ne sont pas compensées par un accroissement suffisant du secteur tertiaire, même si ce dernier offre aussi une certaine part d'emplois non-qualifiés (dans la maintenance, l'entretien, le nettoyage...).

Il va de soi que les travailleurs moins qualifiés s'inséreraient encore plus difficilement dans le marché de l'emploi si, demain, les entreprises de type industriel continuaient à quitter Bruxelles en masse. La présence et le développement du port sont donc un atout important pour freiner cette désindustrialisation.

Une société régionale

La société régionale du Port de Bruxelles a été créée par l'ordonnance du 3 décembre 1992 et a vu le jour le 1er juin 1993. Elle succède à l'ancien organisme national, la S.A. du Canal et des Installations Maritimes de Bruxelles, fondée en 1896.

La création de ce nouveau pararéglional est une conséquence directe de la régionalisation du 8 août 1988 qui transfère aux Régions la compétence concernant les voies d'eau, les ports et leurs dépendances. Organisme d'intérêt public doté de la personnalité juridique, le Port de Bruxelles comprend quatre groupes d'actionnaires:

- la Région de Bruxelles-Capitale, qui détient 56% du capital;
- la Ville de Bruxelles, qui détient 35% du capital;
- les 8 communes bruxelloises actionnaires de l'ancienne

Société du Canal (Molenbeek-St-Jean, Schaerbeek, Saint-Gilles, Anderlecht, Saint-Josse-ten-Noode, Ixelles, Koekelberg, Etterbeek) qui détiennent ensemble 5,1% du capital;

- la SA Bruxelles-Infrastructures-Finances, filiale de la Société Régionale d'Investissements de Bruxelles, qui détient 3,9% du capital.

Un port aux nombreux atouts

Le Port de Bruxelles est un port maritime, accessible 24 heures sur 24 aux unités d'intérieur jusqu'à 4500 tonnes (convois poussés jusqu'à 9000 tonnes après l'achèvement des travaux de modernisation du canal en Flandre) et aux navires jusqu'à 4500 tonnes. Situé à 120 km de la mer, il est à 7 heures de navigation d'Anvers (5 heures après l'entrée en service de l'écluse de Hingene, et indépendamment des marées).

Chaque année, quelque cinq millions de tonnes de marchandises sont transportées à Bruxelles sur le canal maritime. Il s'agit pour l'essentiel de «pondéreux» (matières de densité élevée utilisées dans l'industrie et qui sont souvent justiciables de transport de masse à vitesse commerciale assez faible), de produits pétroliers, de matériaux de construction et de produits de carrière. Des produits semi-finis à plus forte valeur ajoutée - comme des pâtes à papier ou des produits agro-alimentaires - sont également présents.

Le trafic a un caractère international; parmi les 62% de tonnage en trafic international, en 1994, 46% concernaient les Pays-Bas et 13% l'Allemagne. Pour ce qui concerne le maritime, les flux les plus importants concernent la Grande-Bretagne, l'ex-URSS et la Fennoscandie (nom donné à l'ensemble formé par la Finlande, la Norvège et la Suède). Les retombées économiques qui découlent de ces trafics sont importantes, notamment en terme d'emplois.

En chiffres, le port représente :

- 300 entreprises
- 10.000 emplois : 5.500 ouvriers qualifiés et non qualifiés, 4.500 employés; 63% de ces emplois sont occupés par des habitants de la Région de Bruxelles-Capitale
- 79% des partenaires commerciaux des entreprises du port sont bruxellois. ■

Sources:

- *Bruxelles, ville portuaire au coeur de l'Europe, Région de Bruxelles-Capitale, 1996*
- *Port de Bruxelles, 100 ans, 1996*

La gendarmerie et le stress

A Bruxelles, la gendarmerie développe une politique de gestion du stress pour améliorer le bien-être de son personnel.

La profession de gendarme est un des métiers les plus stressants... c'est ce qui ressort d'une étude intitulée «Pilots under stress» publiée en 1994 par l'association belge des pilotes et navigants techniciens de ligne et qui a pour but de dresser un hit-parade des métiers à stress. En tête de ce hit-parade, on trouve les mineurs de fond avec une cote de 8,3 sur l'échelle du stress. Viennent ensuite les policiers (gendarmes) et les pilotes de ligne. Les membres des forces de l'ordre ressentent sans doute, bien plus que la moyenne de la population, l'effet du stress lié à leurs fonctions. Imprévisibilité du travail, situations d'urgence de toute nature, dangers potentiels multiples... sont autant de facteurs traumatisants générateurs de stress qui s'ajoutent à ceux que peuvent engendrer la vie privée de chacun.

Dans le cas d'un gendarme, l'excès de stress peut éventuellement avoir des conséquences dramatiques ou, à tout le moins, nuire à l'efficacité du service.

La gendarmerie l'a bien compris !

En 1993, elle a créé un stress team et développe depuis lors, une politique globale de gestion du stress.

«Le point de départ de cette approche, nous confie le lieutenant-colonel Eric COBUT, responsable du stress team, est la recherche du bien-être du personnel. La gendarmerie est au service du citoyen. Si l'on veut que ce service soit de qualité on doit pouvoir compter en interne sur du personnel équilibré et bien dans sa peau. Pour cela, il faut le considérer comme une ressource-clef et l'intégrer dans une véritable politique des ressources humaines, d'où l'élaboration d'une politique de gestion du stress».

Trois axes

Cette politique repose sur trois axes.

Le premier consiste tout naturellement à apprendre à l'individu à gérer son propre stress. En effet, le stress

étant un mécanisme d'adaptation de l'organisme à une force extérieure qui induit une contrainte à la fois physique et mentale, il varie donc d'un individu à un autre. Chacun réagit différemment au stress, certains sont plus sensibles que d'autres.

Pour ce faire, un séminaire de 3 jours coanimé par un formateur, un psychologue et un médecin a été développé. Il vise à apprendre ce qu'est le stress, comment il fonctionne et par quelles techniques et moyens il peut être géré. En effet, trop de personnes ignorent encore que le stress, c'est la vie mais que c'est l'excès de stress qui nuit à la santé.

Mais le stress peut-être également inhérent à la fonction exercée. La rotation des tâches, l'imprévisibilité du service, l'image dégagee par l'institution, l'organisation interne du service... sont autant de causes de stress. Il existe ainsi des stressseurs propres au milieu policier.

Pour les identifier, un instrument de mesure du stress dans les unités a été mis au point. C'est en fait le deuxième axe de la politique: la gestion du stress professionnel. Cet outil - en l'occurrence, un questionnaire de plus de 200 items à remplir par tous les membres d'un service ou d'une unité - permet ainsi de tirer un cliché du niveau de bien-être et de mal-être qui règne dans le service.

Sur cette base, il devient possible ensuite pour les chefs locaux en collaboration avec leur personnel de rechercher les solutions aux dysfonctionnements identifiés.

Approche multidisciplinaire

L'approche suivie jusqu'à présent est essentiellement proactive, c'est-à-dire orientée vers la prévention.

L'action peut aussi être réactive. C'est en fait le troisième axe, soit la gestion du stress post-traumatique.

Lorsqu'un événement grave intervient impliquant des membres de la gendarmerie - gendarme blessé ou abattu en service, usage d'armes à feu, intervention de la gendarmerie sur les lieux d'une catastrophe... - un stress team est mis en action en temps réel pour leur apporter un appui psychologique. Ce stress team, de permanence 24 heures sur 24, est composé dans son noyau de base de psychologues et d'assistants sociaux. Selon le type d'événement rencontré, il peut se compléter d'officiers

médecins, juristes ainsi que de toute autre personne qualifiée, membre ou non de la gendarmerie.

En effet, précise le Lieutenant-colonel COBUT, «le stress varie non seulement d'une personne à l'autre mais il revêt également des formes diverses qui appellent chaque fois des réponses spécifiques et immédiates qu'un psychologue ne peut pas toujours fournir».



Tel est le cas d'un gendarme victime d'une agression au cours de laquelle il a fait usage de son arme à feu et a blessé une personne. L'événement en lui-même est source de stress et l'intervention rapide du psychologue est une première réponse. Mais les questions que le gendarme va se poser par la suite quant à ses responsabilités pénales ou civiles éventuelles sont aussi sources de stress. Qui peut mieux alors y répondre, sinon un juriste ? D'où l'intérêt de disposer d'une équipe pluridisciplinaire pouvant se constituer en fonction de la réalité et du besoin exprimé.»

Enfin, le stress team ne s'intéresse pas qu'aux événements traumatisants liés à la profession. Il vient également en aide aux membres du personnel touchés par certaines maladies sérieuses telles la dépression... ou par des problèmes graves comme la perte d'un conjoint, d'un enfant, ...

Dans ce cas, le stress team fonctionne comme point de contact et lorsqu'un suivi s'impose, sa mission consiste à orienter la personne: prise en charge vers un organisme ou un thérapeute spécialisé susceptible de lui venir en aide. ■

*Lieutenant-colonel Eric Cobut
Directeur*

*Etat-Major Général de la Gendarmerie
Direction Supérieure du Personnel
Relations Syndicales et internes
rue Fritz Toussaint 47
1050 Bruxelles
Tél.: 02/642.61.07*

D. stress : un outil pour dialoguer

Le stress est souvent présenté comme un mal du siècle: on en parle à la télévision, dans la presse écrite, dans les médias en général. Bien sûr, la population est confrontée au stress: au travail, dans la vie familiale, problèmes d'anxiété, de sommeil, ... liés aux modes de vie actuels, faisant peu de cas du bien-être du citoyen. Mais le stress est aussi un moteur, il permet de donner du relief à la vie. Question Santé a trouvé opportun de sensibiliser, d'informer le public sur ce sujet afin qu'il puisse faire des choix en vue d'améliorer sa qualité de vie et décider de sa santé. Loin de vouloir aider le citoyen à «gérer» son stress, l'optique visée serait plutôt la prise de conscience de divers aspects du stress, qu'ils soient agréables ou pas. Pour ce faire, Question Santé a choisi d'imaginer un jeu qui s'adresse aux adultes et aux adolescents.

Objectifs

- **Sensibiliser** les adolescents et les adultes aux phénomènes de stress.
- **Informé** par le jeu et permettre au public visé de se questionner sur la façon dont il appréhende son stress.
- **Aborder le stress dans un contexte global de santé.** Prendre soin de son «stress» c'est prendre en main sa santé, en être responsable en prenant conscience de sa capacité à l'intégrer de manière positive dans son mode de vie.
- **Rechercher la participation et l'interaction avec le public** afin de stimuler son intérêt et sa motivation. Par le jeu, aborder la santé de façon interactive, ludique et relationnelle.

Des ateliers d'une journée de formation sont organisés pour les relais (secteur associatif et enseignement) intéressés à utiliser le jeu avec leur public. D.STRESS est remis à chaque participant lors de la journée.

250 personnes ont participé à la formation à ce jour. La prochaine journée est prévue le 14 octobre à Bruxelles. Le coût de cet atelier s'élève à 1500 Frs, jeu compris. ■

Yvette De Reys

*Question Santé
Rue du Viaduc, 72 - 1050 Bruxelles
Tél.: 02/512 41 74 - Fax : 02/512 54 36*

La meilleure façon de tuer un homme

Un emploi, c'est un processus contractuel qui unit un employeur et un prestataire de services. En principe, le contrat définit le travail que prestera l'employé. Le travail, c'est un processus de transformation du monde qui laisse des traces, qui sculpte le monde, en quelque sorte.

Revenons sur l'emploi. A l'emploi sont annexés divers éléments qui revêtent une énorme importance stratégique, concernant la vie bonne et ses dimensions de bonne santé: les prestations de sécurité sociale sont conférées et «emballées avec» l'emploi, ainsi qu'une insertion sociale plus ou moins complexe. A travers l'emploi, le quotidien vient informer notre vie quotidienne. Par quotidien, j'entends l'ensemble des structures normatives qui réglementent, qui norment, qui organisent les cycles naturels, (jour-nuit, saisons, années), les trajets «naturels», (naissance, maturation, post-adolescence, âge adulte, troisième âge et quatrième âge, mort), les institutions enfermantes et surveillantes (pouponnière, école, caserne, usine et entreprise, hôpital, camp de vacances, prison, asile, maison de repos) les cycles naturels (semaine, fin de semaine, temps de travail/temps de repos et de vacances) et les trajets culturels (temps de formation, temps de travail, temps de retraite). Beaucoup de gens ont un emploi et certains d'entre-eux se plaignent avec raison de ne pas avoir de travail.

Revenons sur le travail. Le travail trace le monde, il le modifie selon des plans plus ou moins préétablis, les objectifs du travail et les modalités de sa réalisation font l'objet de protocoles définis dans la sphère publique: ainsi une «masseuse» qui se livre à la prostitution effectuera des prestations au bon plaisir de son client, à la différence de la kinésithérapeute qui effectue des prestations reprises au sein de nomenclatures et selon des prescriptions médicales, avec des barèmes déterminés par l'INAMI. La kinésithérapeute travaille et la masseuse non car la seconde est en quelque sorte démunie de garanties publiques régulant ses prestations et l'obtention d'une contrepartie monétaire. En outre, le travail, même le plus modeste, confère un sens à l'existence, ce que rappelle le proverbe «il n'est point de sot métier». Effectuer un travail avec amour, avec implication personnelle, c'est collaborer à la définition d'un sens pour sa propre vie et pour les groupes sociaux auxquels nous sommes affiliés, avec le fait d'être

persuadé de contribuer, ne fût-ce que marginalement et indirectement, au bien commun. Cependant, beaucoup de gens ont un travail, mais pas d'emploi, dans la mesure où leurs prestations ne sont pas couvertes par un salaire et ne donnent pas «automatiquement» droit aux prestations de la sécurité sociale: telle est la mère de famille, le bénévole, le travailleur clandestin ou non déclaré.

Situations pathogènes

Deux situations sont pathogènes, génératrices de souffrance, de mort, de maladie, de mauvaise santé: s'employer avec un petit chef ou vivre le chômage prolongé.

Le petit chef se définit par son pouvoir d'empêcher, sa jouissance trouble consiste à casser l'enthousiasme créatif de ses subordonnés, car le petit chef veut se réserver tout le travail et reléguer les autres dans la sphère de l'emploi. Le petit chef provoque progressivement la mise en berne des capacités créatrices de ses collaborateurs. Il provoque d'abord le chômage intérieur et ses victimes cassent leur lien d'identification à l'entreprise. Le petit chef est intrusif, il veut violer notre intimité et veut en quelque sorte casser les murs que nous érigeons pour protéger les autres sphères de notre existence. Au bout du compte, la mise en chômage de l'intérieur des hommes finira par aboutir à la mise au chômage extérieure de l'entreprise, privée chez ses travailleurs des désirs de produire de l'utile et du marchand. Pas besoin d'être médecin épidémiologiste pour deviner les dégâts que provoquent pareilles attitudes: «il lui a fourré son cancer», «elle les rend malades», «le taux d'absentéisme dans ce service est 3 fois plus élevé que la moyenne». Seuls les Gaston Lagaffe, les Yvan Denisovitch¹ ou les braves soldats Chveik² sont capables, à leur manière, de résister à ces contremaîtres de l'absurde qui rend malade.

Le chômage prolongé, provoqué par l'exclusion (on ne vous accepte pas) ou par l'expulsion (on vous chasse) renvoie le chômeur à un effondrement pratique du quotidien, une dissolution du squelette de normes qui venaient réguler sa vie quotidienne.

L'exclu/expulsé doit réinventer un projet de vie avec des

ressources considérablement diminuées, alors que nous sommes bien incapables de le faire, nous qui marchons sur des rails avec du fromage au dessert. Pas étonnant que les exclus/expulsés meurent plus vite car la société leur a signifié qu'ils comptaient pour rien, «pondus inutilis terrae», poids inutile de la terre. Priver l'homme d'un emploi et d'un travail est, malgré la banalisation du drame par les effets de masse, une des pires violences symboliques qui soient, un commencement d'assassinat légalisé, un empoisonnement à petit feu qui commence par une blessure grave sans médecins généralistes ou spécialistes pour soigner.

Laissons le dernier mot au poète, à Félix Leclerc: «La meilleure façon de tuer un homme, c'est de l'empêcher de travailler en lui donnant de l'argent, de le payer à ne rien faire, et puis dans une ville, ça fait des morts qui marchent...»³ ■

Pierre Ansay

1 Une journée d'Yvan Denisovitch, merveilleuse nouvelle de Soljénistyne.

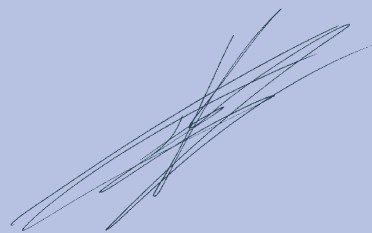
2 Le brave soldat Chveik de Jaroslav Hasek, histoire désopilante d'un antihéros tchèque qui résiste à sa manière aux Autrichiens opprimant les Tchèques.

3 Deux très belles et tragiques chansons de Félix Leclerc montrent ce processus du chômage qui tue : «Les 100.000 façons» et «L'alouette en colère», toutes deux chantées dans le fameux double album «J'ai vu le loup le renard le lion».

...EDITORIAL

bénéficiaire d'une éducation de niveau primaire occupent un emploi. Si notre taux d'emploi (1) était égal à celui de la moyenne des pays développés, 650.000 personnes supplémentaires seraient au travail dans notre pays.

Il est donc urgent de sortir du fatalisme de fin de siècle qui sévit actuellement et qui tendrait à nous faire croire que notre avenir est derrière nous. Jamais l'économie mondiale n'a connu une croissance aussi importante. Des pays tels que les Etats-Unis, le Japon et la Nouvelle-Zélande sont virtuellement en situation de plein emploi. Plus proches de nous: les Pays-Bas ont créé un million de postes de travail depuis 1983, pour 100.000 en Belgique. Quelle fatalité justifierait que nous restions les parents pauvres de la nouvelle donne mondiale ? Pour notre bonne santé à tous, entrons donc dans le XXI^e siècle sans arrières pensées !



*Eric André
Secrétaire d'Etat
en charge des Travaux Publics
Région de Bruxelles-Capitale*

(1) rapport entre l'emploi et la population en âge de travailler.

Bibliographie «emploi et santé»

Clés pour... le premier emploi. - Bruxelles : Ministère de l'Emploi et du Travail, 1996. - 71 p. - adres. - brochure.

Guide francophone de l'insertion socio-professionnelle à Bruxelles : l'application du nouveau Décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995. Bruxelles : Délégation régionale interministérielle aux Solidarités urbaines. - In : Solidarités urbaines, n° 35-36, 1997-03/04. - 59 p. - numéro spécial. - brochure.

Insertion, discrimination et exclusion : cursus scolaires et trajectoires d'insertion professionnelle de jeunes bruxellois / Ouali N., Rea A. ; ULB - Université Libre de Bruxelles. - Bruxelles : TEF - Travail Emploi Formation : Point d'Appui, 1995-09. - (Dossier TEF ; 11). - 158 p. - dossier tiré du rapport de recherche "Les jeunes d'origine immigrée. Contribution à l'étude de l'insertion socio-professionnelle de la population bruxelloise" réalisé par le Centre de Sociologie et d'Economie Régionales (Poit d'Appui TEF) de l'ULB; ann., tabl. - 200 bf. - dossier.

Le développement des services de proximité : approche socio-économique : balises pour un débat. - Bruxelles : Bureau fédéral du Plan, 1996-06. - 141 p. - biblio. - 400 bf. - dossier.

Le social dans la santé : the role of social aspects in health care : congrès international 1992 : international congress 1992 : Liège : Palais des Congrès / CIAS - Comité Interprovincial des Affaires Sociales de la Communauté Française, CIMP - Comité Interprovincial de Médecine Préventive de la Communauté Française, Fédération des Centres d'Etudes et de Documentation Sociales, CCC - Centre de Coordination Communautaire en Education à la Santé. - Liège : SEDS, 1992. - 181 p. - Charte d'Ottawa en annexe. - actes.

Mission de recherche : "Etat de la pauvreté dans la région de Bruxelles-Capitale" : rapport final : septembre 1995. - Bruxelles; Anvers : FTU - Fondation Travail-Université, Université d'Anvers - Universiteit Antwerpen : Onderzoeksgroep Armoede en Sociale Uitsluiting, 1995. 171 p. - biblio. - rapport.

Souffrances et précarités au travail : paroles de médecins du travail. - Paris : Syros; Mutualité Française. - Alternatives sociales, 1994. - 356 p. - 1088 bf - 160 ff. - livre.

10 octobre 1997 :

Journée mondiale de la Santé Mentale

Le bien être repose de toute évidence sur une bonne santé mentale autant que physique. Et cela, quel que soit l'âge. Pourtant, bien des enfants sont en situation de souffrance mentale. C'est la raison pour laquelle la Fédération Mondiale pour la Santé Mentale axe, cette année, sa journée autour du thème de la santé mentale chez les enfants.

Les souffrances mentales de l'enfant ne sont pas toujours aisées à identifier. Et quand elles le sont, elles ne trouvent pas forcément de réponse adéquate.

«Your child's mental health, What every family should know» - une brochure éditée par la Fédération mondiale de la santé mentale - répond aux questions que parents et éducateurs se posent quant à l'expression de troubles émotionnels chez un enfant ou chez un adolescent et liste les principaux signes d'alerte d'une telle souffrance. «You and mental health, What's the deal ?» a pour objet d'aider les jeunes à percevoir les signes révélateurs d'un problème de santé mentale pour eux-mêmes ou pour leurs amis et suggère plusieurs pistes d'aide (thérapie familiale, thérapie de groupe, soins de crise, travailleur social, psychiatre, etc.).

Secrétariat de rédaction :
Françoise Kinna

Comité de rédaction :

Dr Robert Bontemps
Thierry Lahaye
Dr Roger Lonfils
Solveig Pahud
Dr Aldo Perissino
Luciane Tourtier
Dr Patrick Trefois

Graphisme :
Carine Simon

Avec le soutien de
la Commission communautaire française
de la Région de Bruxelles-Capitale.



Une réalisation de l'asbl Question Santé
Tél.:02/512 41 74 Fax: 02/512 54 36



Editeur responsable : Dr P. Trefois,
72 rue du Viaduc - 1050 Bruxelles

DANS NOTRE PROCHAIN NUMÉRO :
Système de santé et Services aux usagers