

La stratégie nationale belge
Bien-être au travail 2016-2020
proposée par le Ministre de l'Emploi :
Objectifs stratégiques et opérationnels

Table des matières

A.	INTRODUCTION	3
B.	LES RAISONS D'ÊTRE DE LA STRATÉGIE NATIONALE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL 2016-2020	5
C.	OBJECTIFS STRATEGIQUES	10
I.	UN TRAVAIL SAIN ET SUR	10
II.	LE RENFORCEMENT DE LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL	12
III.	LE RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION	13
IV.	LE RENFORCEMENT DE LA CULTURE DE PRÉVENTION	13
D.	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	15
I.	L'AXE: «	15
1)	<i>La prévention constante des accidents du travail</i>	15
2)	<i>La prévention constante des problèmes de santé causés par le travail</i>	16
3)	<i>La prévention ou la réduction des risques nouveaux et émergents</i>	17
II.	L'AXE: "LE RENFORCEMENT DE LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL"	17
4)	<i>Un travail durable pour tous les travailleurs</i>	17
5)	<i>La réintégration des travailleurs en incapacité de travail</i>	18
III.	L'AXE: "LE RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION"	19
6)	<i>Mise en exergue de la responsabilité de l'employeur dans la politique de prévention, en particulier au sein des PME</i>	19
7)	<i>L'intégration du bien-être au travail dans le management</i>	20
8)	<i>Optimiser le fonctionnement des services de prévention</i>	20
9)	<i>Optimiser la concertation sociale</i>	21
10)	<i>Optimiser le fonctionnement des services d'inspection du travail</i>	22
11)	<i>La mise à disposition des données existantes en matière d'exposition</i>	23
12)	<i>Une réglementation de qualité et une simplification administrative</i>	23
IV.	L'AXE: "LE RENFORCEMENT DE LA CULTURE DE PRÉVENTION"	24
13)	<i>L'intégration du bien-être au travail dans tous les domaines de l'administration publique</i>	25
E.	ACTIONS ENTREPRISES EN 2016 ET OBJECTIFS PRIORITAIRES POUR 2017	26
I.	INTRODUCTION	26
II.	ACTIONS	27
1)	<i>Le monitoring de la nouvelle tarification relative aux prestations des services externes pour la prévention et la protection au travail</i>	27
2)	<i>L'examen de l'ensemble des tâches des conseillers en prévention</i>	27
3)	<i>La réintégration des travailleurs en incapacité de travail</i>	29
4)	<i>L'exposition aux agents chimiques</i>	29
5)	<i>Les risques psychosociaux (RPS) et les troubles musculo-squelettiques (TMS)</i>	30
6)	<i>Le développement et la promotion d'outils spécifiques pour les PME</i>	30
7)	<i>L'intégration du bien-être au travail dans l'enseignement et la formation</i>	31
8)	<i>Datamining</i>	32
9)	<i>Le renforcement des services d'inspection du contrôle du bien-être au travail</i>	32
10)	<i>Une réglementation de qualité</i>	33

A. Introduction

En 2016, la loi belge sur le bien-être au travail fêtera son vingtième anniversaire. Dans notre société marquée par une évolution rapide, cela peut déjà être considéré comme un bel âge pour une loi, et ceci d'autant plus que le texte est resté inchangé, en tout cas sur les points fondamentaux. Il est évident qu'au fil de ces deux décennies, des adaptations ont eu lieu, mais c'est la preuve, en fin de compte, que la loi sur le bien-être au travail a évolué avec son temps. Ce vingtième anniversaire apparaît donc également comme le point de départ idéal pour la mise en œuvre d'une nouvelle Stratégie nationale Bien-être au travail. Cette stratégie permettra de veiller à ce que la législation reste actuelle pour être en mesure d'apporter une réponse appropriée aux nouveaux défis pour le bien-être des travailleurs que pose le monde du travail en constante et rapide mutation.

Une politique de l'emploi humaine est une politique de l'emploi qui accorde une large priorité au renforcement de la qualité de la vie, de la santé et de la sécurité des travailleurs durant leur vie professionnelle quotidienne. Il est, dès lors, en premier lieu, nécessaire d'accentuer la protection de l'individu. Cette protection de l'individu signifie que le capital humain de l'entreprise peut être mis à l'œuvre de façon optimale et dans des conditions favorables. Cela a un impact positif sur la productivité des entreprises et sur l'économie nationale. En effet, il ressort qu'un mauvais fonctionnement de la politique de prévention a probablement un coût qui varie, selon l'étude à laquelle on se réfère, entre 2 et 3,5 % du produit intérieur brut.¹

L'un des grands défis dans un contexte démographique de vieillissement est de faire en sorte que les conditions favorables soient créées afin que chacun puisse rester au travail plus longtemps. L'analyse des résultats de l'Enquête européenne sur les conditions de travail² confirme la relation qui existe entre le bien-être et la santé des travailleurs, d'une part, et d'autre part la nature et la qualité du travail. De fait, on constate une corrélation entre la réalisation de bons scores dans le domaine de la santé en général (tant physique que mentale) et un bon score en matière de travail durable, tandis que les risques professionnels pour la santé vont de pair

¹ Good OSH is good for business, OSHA, <https://osha.europa.eu/en/topics/good-osh-is-good-for-business/index.html>

² Une analyse des résultats de l'Enquête européenne sur les conditions de travail 2010 à la demande du SPF ETCS, Tom Vandenbrande, Sem Vandekerckhove, Patricia Vendramin, Gérard Valenduc, Rik Huys, Geert Van Hootegem, Isabelle Hansez, Christophe Vanroelen, Vanessa Puig-Barrachina, Kim Bosmans & Hans De Witte, 2012, <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=36688>

avec un score inférieur en matière de travail durable. La satisfaction au travail est un autre indicateur important qui est corrélé positivement avec le travail durable. Il ressort de cette analyse qu'il y a une corrélation positive entre le travail durable et pratiquement chaque indicateur sélectionné pour mesurer le caractère durable du travail. Il est donc important de garder les gens en bonne santé au travail.

Dans notre économie mondialisée, les entreprises sont contraintes d'améliorer sans cesse leur productivité et leur compétitivité. Il est clair que les conséquences que cette économie de prestation a pour le bien-être des travailleurs doivent être observées rigoureusement. Dans le domaine de la santé des travailleurs, les plaintes qui sont le plus souvent exprimées concernent les troubles musculo-squelettiques tels que par exemple, les douleurs lombaires et les douleurs musculaires dans la nuque. Par ailleurs, les travailleurs signalent également des troubles liés à la santé mentale, tels que la fatigue, les problèmes de sommeil et les plaintes psychosomatiques, par exemple des maux de tête et des troubles gastro-intestinaux causés par leur travail. Dans ce contexte, il est important de continuer de rappeler que la prévention primaire mérite une pleine attention. En effet, il vaut mieux prévenir que guérir.

Il est essentiel que cette stratégie soit élaborée de telle sorte que toutes les parties concernées puissent se l'approprier. Cela exige une collaboration avec les parties concernées durant toute la durée de la stratégie ainsi qu'une responsabilisation des acteurs qui sont clairement désignés pour les actions qui visent la réalisation des objectifs opérationnels. Le pilotage de la stratégie demande enfin, un engagement politique suffisant et les moyens financiers nécessaires.

Dans un contexte de changement démographique, d'évolution scientifique et technique rapide et de changements continuels dans l'organisation du travail, et compte tenu des attentes qu'ont les gens vis-à-vis de notre société moderne, l'élaboration d'une bonne Stratégie nationale Bien-être au travail 2016-2020 revêt une grande importance. Le présent document décrit les raisons d'être et les objectifs stratégiques et opérationnels de cette stratégie, et formule une première proposition des objectifs à atteindre pour les années 2016 et 2017.

B. Les raisons d'être de la Stratégie nationale Bien-être au travail 2016-2020

Les programmes d'action pluriannuels de la Commission européenne en matière de santé et de sécurité au travail étaient axés initialement sur l'élaboration d'un ensemble de textes législatifs. Entre-temps, ces programmes ont évolué dans le sens d'une approche intégrée de la sécurité et de la santé au travail.

Une première stratégie européenne a été formulée dans la Communication de la Commission européenne de février 2007 intitulée: "*Améliorer la qualité et la productivité au travail: Stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail*". Dans cette communication, la Commission a insisté fortement sur la nécessité de réduire le nombre d'accidents du travail de 25 % dans l'Union européenne. Cet objectif ambitieux a été repris à son compte par la Belgique. En effet, le Fonds des accidents du travail (FAT) a enregistré 185.039 accidents du travail (y compris les accidents survenus sur le chemin du travail) dans le secteur privé en 2006. Sur la base de cette initiative européenne, la Belgique a développé la **Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012**. L'objectif global de cette stratégie consistait en une réduction continue et homogène du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Les axes transversaux qui caractérisaient l'ensemble des programmes évalués, mettaient également l'accent sur les objectifs suivants:

- favoriser les changements de comportement chez les employeurs par la promotion d'une culture de prévention des risques;
- améliorer le fonctionnement des services de prévention, notamment en matière d'échange des données;
- renforcer le contrôle de l'application effective de la législation.

Il ressortait de l'évaluation de cette stratégie nationale en 2012 que le nombre d'accidents du travail enregistrés dans le secteur privé en Belgique était descendu à 157.131 cas. Cependant, les chiffres sur les accidents du travail ne reflètent pas tout ce qui se passe au niveau de la politique en matière de bien-être au travail. Ils ne représentent qu'un des indicateurs de la politique menée dans ce domaine qui est en outre influencée par des facteurs économiques.

La Commission européenne a publié une nouvelle Communication au mois de juin 2014. La «Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions relative à un cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020)»³ propose un cadre stratégique européen en matière de santé et de sécurité au travail. Dans ce document, la Commission élabore un cadre visant à mettre l'accent sur les trois défis suivants:

- **Microentreprises et petites entreprises** – La Commission souligne que c'est surtout pour les microentreprises et les petites entreprises que la gestion efficace de la santé et de la sécurité des travailleurs reste un défi. En effet, les entreprises de plus petite taille ont encore tendance à moins respecter les règles nationales et européennes, et prennent en outre moins de mesures de gestion du bien-être au travail que les grandes entreprises. La politique belge en matière de bien-être au travail doit donc porter une attention accrue aux PME, et particulièrement aux très petites entreprises, qui sont beaucoup plus difficiles à atteindre que les entreprises de plus grande taille.
- **Incapacité de travail** – La Commission européenne est aussi préoccupée, à juste titre, par le nombre (croissant) de personnes en incapacité de travail, entre autres en raison de maladies causées ou aggravées par de mauvaises conditions de travail. En effet, ces problèmes de santé font peser une lourde charge sur les travailleurs, sur les entreprises et sur les systèmes de sécurité sociale. Les estimations pour l'année 2008 publiées par l'Organisation internationale du travail (OIT) font état d'un total de 159.500 cas de maladies mortelles liées au travail dans l'UE-27, le cancer constituant la première cause de décès (95.500 cas). Selon les estimations, entre 4 % et 8,5 % du nombre total de cancers sont attribuables à une exposition professionnelle. L'exposition à des substances chimiques est à l'origine de près de la moitié des décès liés au travail. Il n'existe pas de chiffres précis pour la Belgique, mais de toute façon, les chiffres relatifs aux risques professionnels sont en général peu pertinents. En effet, la collecte des données disponibles auprès des services de prévention n'est pas effectuée de manière efficace, et leur traitement ne s'opère pas non plus de façon bien étayée. Ici aussi une nette amélioration est nécessaire afin de pouvoir prendre des options stratégiques justifiées.

³ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions relative à un cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020), Bruxelles, le 6.6.2014, COM(2014) 332 final.

- **Vieillessement** – Avec plus de deux millions de personnes supplémentaires âgées de 60 ans ou plus dans l’UE chaque année, la population européenne est en train de vieillir. Le même constat vaut pour la population active, la part de travailleurs plus âgés tendant à augmenter par rapport à celle des plus jeunes. D’après les projections démographiques d’Eurostat (Europop 2010), la tranche des 55-64 ans dans la population active de l’UE-27 devrait augmenter d’environ 16 % entre 2010 et 2030. Dans son livre blanc sur les pensions, la Commission plaide en faveur d’un allongement de la vie professionnelle de façon à assurer durablement l’adéquation et la viabilité des systèmes de pension. A cette fin, des conditions de travail appropriées doivent être mises en place. Un bon état de santé et la sécurité sont deux facteurs indispensables pour permettre aux travailleurs de jouir d’une longue vie professionnelle et d’un vieillissement actif et en bonne santé, ce qui est nécessaire compte tenu, notamment, du vieillissement de la population active et de l’allongement de la vie professionnelle. Cet objectif nécessite d’assurer un environnement sain et sûr à une main-d’œuvre de plus en plus diverse, tout au long de sa vie professionnelle. A cette fin, il est essentiel de promouvoir une culture de prévention.

C’est pourquoi la Commission européenne invite les Etats membres à élaborer des stratégies nationales qui s’inscrivent dans ce nouveau cadre. En outre, la Commission va, à partir de 2014, et à la lumière de ces trois défis que sont les PME, les maladies liées au travail et le vieillissement:

- réexaminer les stratégies nationales en matière de santé et de sécurité au travail à la lumière du nouveau cadre stratégique de l’Union, ce qui se fera par le biais d’une concertation entre les Etats membres et les parties prenantes concernées, y compris les partenaires sociaux;
- créer une base de données pour l’ensemble des cadres stratégiques nationaux en matière de santé et de sécurité au travail. Cette tâche incombera à la Commission en collaboration avec l’Agence EU-OSHA;
- faire en sorte que les points de contact pour les stratégies nationales, désignés par les Etats membres, puissent se réunir régulièrement afin de recenser et échanger les bonnes pratiques. Ces réunions rassembleront la Commission, l’Agence EU-OSHA, le CCSS et le CHRIT.

Dans sa communication, la Commission définit un cadre d’action, de coopération et d’échange de bonnes pratiques dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail pour la période 2014-2020; ce cadre ne peut être mis en œuvre qu’avec la collaboration active des autorités nationales et des partenaires sociaux.

La "Stratégie nationale Bien-être au travail 2016-2020" constitue la transposition belge de cette stratégie communautaire. Les objectifs principaux y ont été repris au départ de quatre objectifs stratégiques et de 15 objectifs opérationnels.

Conformément au cadre stratégique communautaire en matière de santé et de sécurité au travail, les actions devront être définies sur base de ces objectifs, ainsi que des priorités et délais y afférents, dans le cadre de concertations approfondies avec les principales parties prenantes, notamment, les partenaires sociaux, les associations professionnelles et autres parties intéressées présentes au sein du forum que constitue le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail⁴. Par conséquent, cette stratégie bénéficiera d'un soutien de la société suffisamment large pour favoriser sa mise en œuvre dans la pratique.

Les **raisons** de l'élaboration d'un plan global dans le domaine du bien-être au travail sont multiples:

- Le droit au travail est un droit fondamental, ce qui implique que chaque travailleur a droit à un environnement de travail sain et sûr. La promotion du bien-être au travail, à travers tous ses aspects, est donc essentielle pour la protection des travailleurs, pour leur maintien en bonne santé et pour leur motivation au travail.
- La promotion du bien-être des travailleurs offre une valeur ajoutée à chaque entreprise. En effet, des conditions de travail dangereuses et malsaines conduisent à une baisse de la productivité et engendrent, à terme, des licenciements, des fermetures et des faillites. De mauvaises conditions de travail sont aussi une forme de concurrence déloyale entre les entreprises. Ainsi, un manque de bien-être au travail constitue également une injustice sociale et économique.
- Un manque d'attention pour le bien-être au travail engendre inévitablement une augmentation des problèmes de santé liés au travail, ce qui pèse sur les coûts de la sécurité sociale et des systèmes de protection sociale, et impacte donc fortement l'ensemble de la communauté. En revanche, la promotion du bien-être au travail contribue à l'amélioration de la santé publique et, de ce fait, à une meilleure disponibilité des travailleurs dans les entreprises ce qui, in fine, non seulement conduit à un

⁴ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=577>

accroissement de la productivité et de la compétitivité des entreprises mais a également des répercussions positives sur la prospérité de notre société en général.

- Une approche globale en matière de bien-être des travailleurs ne s'arrête pas à l'entrée de l'usine. De fait, s'il est vrai qu'un travailleur en bonne santé travaillera mieux, il est tout aussi avéré qu'un environnement de travail sain et sûr améliorera son état de santé général. Plusieurs niveaux de pouvoir sont donc impliqués dans l'exécution de ce plan global: le Ministre fédéral de l'Emploi, mais aussi le Ministre fédéral de la Santé publique et des Affaires sociales, les Communautés et les Régions. La concertation entre les différents niveaux sera nécessaire en fonction des actions proposées.

C. Objectifs stratégiques

La Stratégie nationale Bien-être au travail 2016-2020 met l'accent sur **4 objectifs stratégiques**:

I. Un travail sain et sûr

Les statistiques en lien avec le nombre d'accidents du travail sur le lieu de travail sont, depuis plusieurs années, il est vrai, à la baisse. Toutefois, force est de constater qu'en 2013⁵, pas moins de 168.919 accidents du travail sur les lieux de travail ont été enregistrés en Belgique: 126.726 dans le secteur privé dont 72 accidents mortels, et 42.193 dans le secteur public dont 10 accidents mortels.⁶ En ce qui concerne les maladies professionnelles, 1.696 premières demandes en réparation ont fait l'objet d'une décision en 2013 dans le système ouvert. Parmi ces demandes, 368 ont été acceptées et 1.328 ont été rejetées, dans 89 % des cas en raison de problèmes relatifs à la preuve du rapport de cause à effet entre la profession et la maladie. De plus, 10.134 premières demandes ont été introduites dans le système de liste, et dans 2.987 cas, une incapacité de travail a été reconnue ou des soins curatifs ont été accordés.⁷

Ces données statistiques donnent une certaine image mais une image incomplète du nombre d'accidents du travail et des maladies professionnelles. Les statistiques relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ne constituent pas un indicateur complet et fiable des problèmes de santé liés au travail. Ils ne sont donc qu'un des indicateurs qui indiquent l'importance et l'étendue du problème. C'est pourquoi il est important de consacrer une attention particulière à une déclaration correcte des accidents du travail, à la recherche des causes des accidents du travail (graves) et incidents. En outre, les accidents du travail des travailleurs qui travaillent pour un employeur étranger, mais qui ont lieu sur le territoire belge, manquent complètement dans les statistiques, étant donné que ces employeurs ne connaissent aucune obligation de déclaration en Belgique. Il doit tout de même être tenu aussi compte de ces accidents du travail. Les moyens financiers, techniques et humains nécessaires doivent également être investis pour améliorer la connaissance épidémiologique des facteurs de risque pour la santé des travailleurs et qui sont présents dans l'environnement de travail.

⁵ 2013 est l'année la plus récente pour laquelle nous disposons des chiffres du secteur privé et du secteur public. Source: rapport annuel statistique 2013 du Fonds des accidents du travail (www.faofat.fgov.be).

⁶ Il faut encore y ajouter les accidents sur le chemin du travail: 23.793 pour le secteur privé et 11.925 pour le secteur public.

⁷ Source: rapport annuel statistique 2013 du Fonds des maladies professionnelles (www.fbz.fgov.be).

La constatation est et reste que chaque accident de travail et chaque maladie professionnelle est un de trop. Il est essentiel de tout mettre en œuvre afin de parvenir à réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles. A cet effet, il convient de mener des actions concertées et encadrées au niveau sectoriel, et de mettre en place une approche ciblée et systématique des employeurs récidivistes. Une collaboration étroite entre les différents services publics concernés (SPF ETCS, FAT et FMP) sera également nécessaire, de même qu'une concertation avec les partenaires sociaux.

Les risques nouveaux et émergents, tels que l'exposition aux nanoparticules et aux agents reprotoxiques, méritent également toute l'attention nécessaire car ils peuvent être la cause de nouvelles maladies professionnelles. De même, il faut rester vigilant par rapport aux nouvelles formes d'organisation du travail, telles que le travail intérimaire et la sous-traitance, qui sont susceptibles d'entraîner un risque accru d'accidents du travail.

Les risques psychosociaux (RPS) et une forte pression du travail peuvent conduire au burn-out et à des troubles psychiques comme la dépression, et de mauvaises conditions ergonomiques peuvent entraîner des troubles musculo-squelettiques (TMS). Ces deux phénomènes qui se manifestent sur les lieux de travail, sont des facteurs importants d'absence et d'incapacité de longue durée, et ils ont tendance à être en augmentation constante. Il ressort des statistiques de l'INAMI au 31 décembre 2014 que 321.573 personnes perçoivent une indemnité d'incapacité de travail permanente. Par comparaison avec 2010, il s'agit d'une augmentation de 63.638 personnes, soit près de 25 %. Cette augmentation ne peut pas être attribuée uniquement au vieillissement de la population et à la participation accrue des femmes au marché du travail. De fait, il faut y voir également une augmentation des troubles musculo-squelettiques, cardio-vasculaires et psychiques. Par conséquent, il est indispensable d'accorder toute l'attention nécessaire à ces risques en partant du principe que c'est le travail qui doit être adapté à l'homme, et pas l'inverse.

Le travail durable nécessite de s'investir (encore) davantage dans la prévention primaire. Ceci signifie qu'il faut prévenir les risques en intervenant au plus près de leur origine et en agissant sur leurs causes afin d'arriver à ce que les accidents du travail, les maladies professionnelles et autres maladies liées au travail ne se produisent plus (ou le moins possible).

Pour faire en sorte que le travail soit réellement durable, la participation totale de toutes les parties est nécessaire, que ce soit celle (des organisations) d'employeurs et (des organisations) de travailleurs, ou celle des services de prévention, des assureurs pour les accidents du travail,

de l'inspection, du FAT et du FMP. Chacun doit assumer sa part de responsabilité pour que le travail durable et approprié pour tous devienne une réalité.

II. Le renforcement de la participation au marché du travail

Le travail durable signifie que les collaborateurs doivent pouvoir disposer constamment, tout au long de leur carrière professionnelle, d'opportunités et de conditions qui soient effectivement réalisables, et qui leur permettent de (continuer à) fonctionner tout en préservant leur santé et leur bien-être. Cela implique non seulement un environnement de travail propice à l'utilisation effective de ces possibilités, mais également une attitude et une motivation pour réellement saisir ces opportunités.

En outre, le travail durable des travailleurs doit être envisagé dans tous ses aspects, et à cet égard, la perspective du marché du travail est importante. De fait, il faut soutenir toute action susceptible de promouvoir l'intégration permanente du plus grand nombre possible de travailleurs, quel que soit le groupe cible: les travailleurs inexpérimentés, les jeunes, les travailleurs plus âgés, les femmes, les travailleurs étrangers, les travailleurs avec un parcours médical spécifique ou les travailleurs qui souhaitent reprendre le travail à la suite d'un accident ou d'une maladie. Dans ce domaine, la collaboration avec les Régions est indispensable, surtout après la sixième réforme de l'état.

Cette stratégie nationale met l'accent plus particulièrement sur l'intégration de certaines catégories de travailleurs, à savoir les jeunes, les plus âgés et ceux qui sont en incapacité de travail. En effet, il est important que les jeunes acquièrent une bonne compréhension des risques liés au travail et qu'ils apprennent les attitudes correctes pour faire face à ces risques, et que les travailleurs plus âgés puissent rester actifs sur le marché du travail et en bonne santé. Les personnes ayant un handicap physique ou psychique doivent également pouvoir s'insérer sur le marché du travail et les travailleurs qui sont (temporairement) en incapacité de travail doivent (à nouveau) recevoir la chance de pouvoir participer à la vie active. Les chiffres de l'INAMI mentionnés ci-dessus montrent très clairement la nécessité de promouvoir l'intégration.

Lors de la réalisation des actions, une attention particulière doit être accordée à l'aspect du genre. Il s'est avéré que des différences existent entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les risques, mais également en ce qui concerne les conséquences de l'exposition à certains risques. Cela signifie également que l'approche de la prévention peut être différente sur base de ces aspects de genre.

III. Le renforcement de la prévention

Le renforcement de la prévention est un objectif stratégique visant tous les acteurs qui, d'une façon ou d'une autre, contribuent à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de prévention dans les entreprises. On n'insistera jamais assez sur le fait que la responsabilité finale de la politique du bien-être au travail incombe à l'employeur. Il est donc de la plus haute importance de procurer aux employeurs, surtout dans les PME, l'expertise nécessaire, et de les aider à assumer cette responsabilité de manière effective. Dans les grandes entreprises, les membres de la ligne hiérarchique ont également un rôle important à jouer; ils doivent participer à cette politique de prévention et veiller à ce qu'elle soit mise en œuvre correctement. En outre, une contribution constructive à la politique du bien-être est attendue de la part des travailleurs eux-mêmes, notamment en appliquant de manière continue les instructions reçues, et en signalant les problèmes qui surviennent sur le lieu de travail. A cet égard, la concertation sociale peut aussi être l'instigateur d'une plus grande prise de conscience de l'importance de la prévention, et de l'application effective des principes de prévention par toutes les parties concernées. Et last but not least, le rôle des services interne et externe pour la prévention et la protection au travail reste également important. En effet, leur rôle consiste à donner des avis d'experts sur l'ensemble de la politique de prévention menée dans l'entreprise et, de cette façon, à apporter leur soutien à tous les acteurs.

Dans ce contexte, les autorités publiques ont également un rôle important à jouer dans le développement et l'application de mesures en vue de promouvoir le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. L'élaboration d'une législation claire et facilement applicable, le contrôle du respect de cette législation ainsi que le soutien à la politique en matière de bien-être au travail par la mise à disposition et l'analyse de données épidémiologiques sur les risques et l'impact des mesures de prévention sont des missions importantes. Enfin, l'administration publique se doit aussi de donner l'exemple en appliquant mieux et plus efficacement la réglementation sur le bien-être au travail à son propre personnel, et en intégrant le respect de la législation en matière de bien-être au travail dans ses procédures de marchés publics.

IV. Le renforcement de la culture de prévention

Une politique de prévention efficace vise à modifier les comportements sur le lieu de travail afin que toutes les parties concernées œuvrent au développement d'un environnement de travail plus sain et plus sûr. Il s'agit d'une donnée complexe qui exige de la part de tous les acteurs qu'ils prennent davantage conscience de leur rôle dans la politique de prévention, qu'ils assument

leurs responsabilités et qu'ils apportent une contribution constructive et effective à cette politique de prévention. La problématique d'un travail qui soit à la fois sain et sûr ne devrait pas se limiter à la simple application de réglementations. Au contraire, le principe de sécurité doit être intégré dans tous les aspects du travail, de sorte que les comportements sécuritaires deviennent un automatisme. A ce moment-là seulement, on pourra parler d'une véritable culture de prévention.

Qu'il s'agisse des diverses campagnes de sensibilisation, des instruments qui sont élaborés, des exemples pratiques ou encore de la fonction d'exemple de chaque employeur et travailleur, tous ces éléments peuvent contribuer de façon significative au renforcement de la culture de prévention. Mais en fait, cela va même plus loin. Il faudrait que la sécurité soit enseignée en même temps que la profession, et qu'il y ait une attention particulière pour la sécurité et la santé des travailleurs dans toutes les formations qui préparent à une fonction hiérarchique car elles fournissent les membres de la ligne hiérarchique de demain. Le bien-être au travail doit être intégré dans l'ensemble de l'organisation du travail par toutes les parties prenantes: les employeurs, la ligne hiérarchique et les conseillers en prévention, mais aussi les membres du comité et les délégués syndicaux et, last but not least, chacun des travailleurs. Une société qui a intégré dans le comportement humain le réflexe d'agir avec prudence et de prévenir autant que possible, ou en tout cas de limiter les risques d'accidents du travail, de maladies professionnelles et de troubles liés au travail, est une société qui est en mesure de faire du bien-être au travail une réalité pour tous les travailleurs.

D. Objectifs opérationnels

Sous ce point, les **objectifs opérationnels** qui sont liés aux objectifs stratégiques sont énumérés. De plus, il est important de souligner que tous ces objectifs sont équivalents et qu'il n'y a pas de hiérarchie établie dans le texte ci-dessous concernant les mesures à déterminer.

I. L'axe: « Un travail sain et sûr »

1) La prévention constante des accidents du travail

Les accidents du travail sont toujours l'une des causes les plus importantes de décès et d'incapacité de travail en conséquence du travail effectué. Même s'il faut noter dans le contexte du travail un glissement important caractérisé par l'augmentation des risques psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques, il reste néanmoins important d'être attentif aux causes des accidents du travail et de les appréhender. Dans ce contexte, il ne faut pas négliger la **sécurité au travail "classique"** et il y a lieu de suivre les évolutions dans ce domaine.

Dans le cadre de cette stratégie nationale, l'administration va poursuivre l'actualisation de la législation relative à la **prévention des incendies**. L'arrêté royal du 28 mars 2015 constitue le volet préventif de cette législation. Mais il s'avère important de déterminer maintenant les dispositions réglementaires relatives à la construction des bâtiments dans lesquels les travailleurs sont occupés, et cela en concertation étroite avec le SPF Affaires intérieures.

Dans le secteur de la construction, le nombre d'accidents du travail reste élevé, souvent lié à des conséquences graves. Il est donc impératif de procéder à une clarification de la législation relative aux **chantiers temporaires ou mobiles**, en déterminant mieux les responsabilités de toutes les parties concernées et en veillant à une meilleure application de cette législation sur le terrain. A cet égard, il faut souligner l'importance des campagnes d'inspection menées par la direction générale CBE et de la collaboration avec le CNAC (Comité National d'Action pour la sécurité et l'hygiène dans la Construction).

Pour développer une bonne politique de prévention, il faut également tirer les leçons des accidents du travail et des incidents survenus sur les lieux de travail. A cette fin, la DG CBE, la DG HUT et le FAT (Fonds des accidents du travail) continueront d'examiner comment améliorer les dispositions visant à prévenir les **accidents du travail graves**. Ils formuleront ensuite des propositions afin de mieux tenir compte de la réalité sur le terrain.

2) La prévention constante des problèmes de santé causés par le travail

De très nombreux travailleurs sont exposés, dans l'exercice de leur travail, à des agents chimiques dangereux. Il est donc important de continuer à veiller à la protection de ces travailleurs. La prévention ou la réduction des risques liés à ***l'utilisation de certains agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques*** sont nécessaires, notamment par le biais d'une adaptation de la législation belge en la matière. Ceci doit se faire en étroite concertation avec les partenaires sociaux et les experts. Dans ce cadre il faut également signaler les éventuels développements et actions positifs au niveau européen afin d'améliorer la protection des travailleurs.

En outre, les dispositions réglementaires relatives à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à ***l'amiante*** nécessitent également une attention particulière, eu égard à la politique actuelle dans les régions et les pays voisins concernant le retrait de matériaux contenant de l'amiante dans des bâtiments existants. Les règles existantes sont très détaillées et écrites à la lumière des techniques disponibles et des connaissances scientifiques du moment. De nos jours, des problèmes d'application sur le terrain sont constatés : c'est pourquoi il est nécessaire d'étudier la possibilité de préciser ces règles et de les adapter aux connaissances scientifiques récentes.

La prévention des ***risques psychosociaux*** en général et de l'épuisement professionnel (burn-out) en particulier, sera poursuivie via l'encouragement et le soutien de la recherche relative à cette problématique importante. L'élaboration et la mise à disposition d'outils et de bonnes pratiques sont également nécessaires. Toutefois, si l'on veut pouvoir atteindre des résultats effectifs, il est également nécessaire de sensibiliser davantage toutes les parties prenantes afin de définir une stratégie réfléchie pour que l'on puisse parler librement de cette problématique difficile, aussi bien d'un point de vue organisationnel qu'individuel⁸.

La prévention des ***troubles musculo-squelettiques*** nécessite l'élaboration de bonnes pratiques et la sensibilisation de tous les acteurs à la mise en œuvre d'une stratégie adéquate. En outre, il faut examiner si une nouvelle législation s'impose.

⁸ voir entre autre le « guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=39970>

3) La prévention ou la réduction des risques nouveaux et émergents

Force est de constater que dans un monde en perpétuelle évolution, il y a constamment de nouveaux risques qui émergent et que certains risques existants deviennent plus importants. C'est le cas notamment lors de l'utilisation des *nanomatériaux*. Dans ce contexte, un suivi minutieux s'impose de concert avec le SPF Santé publique pour voir si une recherche plus approfondie, voire une nouvelle législation est nécessaire, notamment à la lumière d'éventuelles initiatives de la Commission européenne dans ce domaine.

En outre, de *nouvelles formes d'organisation* et de division *du travail* voient constamment le jour. A cet égard, il faut souligner l'augmentation du travail intérimaire et de diverses autres formes de sous-traitance et d'externalisation du travail. Il faut noter également qu'actuellement les gens ne travaillent pas toujours au sein de l'entreprise mais de plus en plus souvent dans leur (propre) domicile. Il s'agit notamment du télétravail et du travail à domicile, mais également par exemple des accueillants d'enfants. Ces nouvelles formes d'organisation du travail suscitent de nouveaux défis et imposent de définir une stratégie qui propose une approche et un traitement adéquats des risques liés à ces formes d'organisation du travail. L'objectif ici est que tous les travailleurs puissent bénéficier du même niveau élevé de protection.

II. L'axe: "Le renforcement de la participation au marché du travail"

4) Un travail durable pour tous les travailleurs

Le droit au travail et le droit à gagner un revenu décent par le biais du travail est un droit fondamental garanti par la Constitution et par les traités internationaux et européens. Afin de pouvoir garantir ce droit au travail, il est important que tous les acteurs de la société puissent participer de manière optimale au marché du travail. Cela implique de créer les conditions pour rendre cette participation possible.

Dans cet ordre d'idées, une attention doit être prévue pour les personnes avec un handicap qui souhaitent s'insérer sur le marché du travail. Dans une période de migration et de mise à disposition de *travailleurs étrangers*, une attention doit aussi être accordée aux travailleurs qui ont une connaissance insuffisante d'une des langues parlées en Belgique et qui, de ce fait, ne comprennent pas suffisamment les règles de sécurité ou qui ne comprennent pas ce que l'on attend d'eux précisément.

Un objectif important consiste également à faire en sorte que **les jeunes** puissent participer de façon effective au marché du travail, et afin de trouver un travail adapté, il est important qu'ils aient acquis une bonne formation. Or il s'avère qu'une bonne formation n'est plus dispensée seulement dans les établissements d'enseignement mais également sur les lieux de travail, par exemple dans le cadre de l'apprentissage au sein même de l'entreprise. Une collaboration étroite avec les Régions s'impose puisqu'elles sont responsables de cette matière. Du point de vue du bien-être au travail, il faut viser à donner à ces jeunes, déjà pendant leur formation, aussi bien dans l'enseignement que chez l'employeur, une bonne compréhension des risques liés au travail et des mesures de prévention à prendre, afin qu'ils apprennent les attitudes correctes.

Un autre objectif vise à faire en sorte que les personnes qui sont au travail, puissent être maintenues au travail. Un des grands défis, dans un contexte démographique de vieillissement, est de veiller à ce que des conditions favorables soient créées afin de rendre cela possible. Cela demande, entre autres, que les conditions de travail et les conditions de vie au travail soient adaptées aux gens, et que les relations de travail soient optimales. C'est un défi important non seulement pour les autorités publiques mais aussi pour les partenaires sociaux. Le maintien des **travailleurs plus âgés** au travail impose de tenir compte de leurs possibilités. Cela exige notamment de prévoir des adaptations ergonomiques éventuelles au poste de travail pour tous les travailleurs, y compris dans les PME et les entreprises très petites, par exemple par des incitants financiers. Il convient également de porter une attention particulière à la recherche sur la pression physique et surtout psychique engendrée par le travail. A cet effet, une collaboration étroite avec les Régions s'impose, si nécessaire par la conclusion d'un protocole de collaboration dans lequel la participation et la coresponsabilité de toutes les parties prenantes est indispensable. À cet égard, l'attention doit être attirée sur la campagne OSH 2016-2017 « Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge ».

5) La réintégration des travailleurs en incapacité de travail

La maladie de longue durée fait peser une lourde charge sur l'employeur, sur la sécurité sociale et sur la société en général, mais également sur le travailleur en incapacité de travail, lui-même, car l'incapacité de travail entraîne une perte de revenus, l'isolement social et souvent d'autres problèmes de santé. Plus la durée de l'incapacité sera longue, plus il sera difficile pour le travailleur de reprendre le travail. Il est donc primordial de donner la possibilité aux travailleurs de retourner au travail aussi vite que possible. Cependant, une réintégration réussie exige une **approche multidisciplinaire**. A cet effet, une collaboration constructive entre un certain nombre d'acteurs est nécessaire, tels que le médecin traitant du travailleur concerné, le

conseiller en prévention médecin du travail et/ou d'autres conseillers en prévention compétents (aspects psychosociaux, ergonomie, etc.) et le médecin conseil de la mutuelle, afin d'examiner ensemble, le plus concrètement possible, les possibilités pour le travailleur d'exercer, éventuellement à titre temporaire, un travail adapté ou un autre travail au sein de l'entreprise. Ceci implique une collaboration étroite entre le SPF ETCS, l'INAMI, le SPF Affaires sociales et les Régions, mais les partenaires sociaux ont également un rôle important à jouer.

Ce thème doit être développé en tenant compte de l'avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail n° 196 du 26 mai 2016 sur le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail.

III. L'axe: "Le renforcement de la prévention"

6) Mise en exergue de la responsabilité de l'employeur dans la politique de prévention, en particulier au sein des PME

C'est à l'employeur que revient la responsabilité finale du bien-être des travailleurs dans son entreprise et à ce titre, il est tenu de mener une politique de prévention. Il est responsable pénalement et parfois même civilement, mais cette responsabilité est souvent vécue comme une charge. Or il est indispensable qu'un employeur prenne conscience qu'une politique de prévention entraîne à terme des effets bénéfiques pour son entreprise, tant sur le plan de la productivité que pour la préservation du capital humain. Cependant, pour mener une bonne politique de prévention, il est primordial que l'employeur puisse disposer des moyens et de l'expertise nécessaires pour mettre en œuvre cette politique de prévention. Surtout, les PME éprouvent des difficultés à élaborer une politique de prévention conforme à la législation. Les moyens et l'accompagnement nécessaires doivent leur être apportés parce qu'elles ont moins de possibilités de maîtriser complètement la réglementation. Il est donc de la plus grande importance de mener une politique axée spécifiquement sur les PME, et certainement dans un pays comme la Belgique qui compte de très nombreuses PME.

L'objectif n'est pas de réduire la protection des travailleurs occupés au sein des PME ; bien au contraire, tous les travailleurs ont droit au même niveau de protection quelle que soit la taille de l'entreprise. En revanche, pour assurer une meilleure application de la législation, il est nécessaire de développer des **actions ciblées pour les PME** qui tiennent compte de leurs caractéristiques, besoins et connaissances spécifiques, en prévoyant par exemple, les outils

d'aide nécessaires (tels que le Online Interactive Risk Assessment ou OiRA, et Déparis) et des incitants. De même, un meilleur soutien et accompagnement par des structures intermédiaires tels que les services externes de prévention et de protection au travail ou une collaboration via un service commun pour la prévention et la protection au travail, doivent également être prévus.

7) L'intégration du bien-être au travail dans le management

L'intégration du bien-être au travail dans l'approche globale du haut management est une nécessité absolue pour faire en sorte que la politique de prévention soit appliquée effectivement et correctement dans les entreprises, et ne reste pas lettre morte. Cet objectif ne peut être atteint que par une amélioration de la compréhension et de la collaboration entre les experts pour le bien-être au travail (les conseillers en prévention des services internes et externes) et la gestion des ressources humaines, ainsi que la **sensibilisation** des entreprises et institutions dans le domaine du bien-être. Cela suppose de la part des employeurs et de la ligne hiérarchique qu'ils disposent également des **connaissances** nécessaires **en matière de bien-être au travail**, ce qui n'est généralement pas le cas. Cela peut être problématique, notamment pour les entreprises de très petite taille dans lesquelles l'employeur joue souvent le rôle de conseiller en prévention. Cette connaissance doit être améliorée de différentes manières, par exemple via le e-learning. En outre, les organisations d'employeurs ont également un rôle important à jouer. À cet égard, il faut aussi prêter attention à l'intégration du bien-être dans toutes les formations qui préparent aux fonctions hiérarchiques. A cet effet, une concertation avec les Communautés compétentes pour l'enseignement, est nécessaire.

8) Optimiser le fonctionnement des services de prévention

Les services internes et externes pour la prévention et la protection au travail peuvent apporter une contribution significative à la politique de prévention de l'entreprise grâce à l'expertise dont ils disposent. Une première étape a consisté à ne plus associer le **financement des services externes** exclusivement à la surveillance de la santé des travailleurs. En effet, une politique du bien-être efficace couvre bien davantage que la seule surveillance de la santé. Compte tenu des évolutions actuelles en matière de stress et de burn-out et du nombre croissant de troubles musculo-squelettiques, il convient d'accorder également une attention particulière aux autres domaines du bien-être tels que les aspects psychosociaux et l'ergonomie. De plus, les aspects de la sécurité et de l'hygiène au travail revêtent également une grande importance si l'on veut continuer à réduire les accidents du travail, les maladies professionnelles et autres troubles liés

au travail. Il va sans dire qu'il est important de veiller à ce que le nouveau système de tarification permette effectivement aux services externes de mieux travailler et de mieux soutenir les employeurs (qu'ils soient grands ou petits). Un monitoring de la nouvelle tarification vient d'être lancé à cet effet.

Dans le prolongement de ce qui précède, il est également important d'examiner attentivement les **tâches des conseillers en prévention**. Cela permettrait d'établir une meilleure répartition des tâches qui peuvent être menées en interne et celles qui doivent se dérouler en externe, ce qui devrait finalement conduire à une meilleure définition du contenu de la formation des conseillers en prévention, et une meilleure adéquation de cette formation avec les besoins et préoccupations actuels sur le terrain. En outre, il convient de mettre l'accent sur la revalorisation de la fonction de conseiller en prévention, et plus particulièrement de la fonction de conseiller en prévention-médecin du travail. Bien évidemment, tous les aspects qui touchent à la formation supposent également une collaboration avec les Régions.

Enfin, il faut également examiner la façon de promouvoir la collaboration entre les employeurs (surtout les plus petits) pour leur permettre de disposer d'une plus grande expertise. On pourrait penser ici, par exemple, à la structure du service interne commun pour la prévention et la protection au travail.

9) Optimiser la concertation sociale

La concertation sociale sur le bien-être au travail n'est pas seulement un élément central pour la réussite de la politique de prévention au niveau de l'entreprise, mais c'est également la clé pour réussir une stratégie du bien-être au travail.

Au niveau national, il est important que les partenaires sociaux représentés au sein du **Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail**, soient étroitement associés aux actions de la stratégie nationale, et il faut également faire le nécessaire pour promouvoir le bon fonctionnement de ce Conseil supérieur.

Au niveau de l'entreprise, il est important de veiller à donner toutes ses chances de réussite à la concertation sociale au sein du **comité pour la prévention et la protection au travail**. A l'occasion des élections sociales, il faudra être particulièrement attentif à la formation des (nouveaux) membres des comités pour la prévention et la protection au travail. De plus, il est nécessaire de soutenir, dans la mesure du possible, les initiatives de formation et les efforts entrepris par les organisations de travailleurs représentatives.

Les mécanismes de participation existants (comité pour la prévention et la protection au travail, délégation syndicale, participation directe) doivent être utilisés de manière optimale pour assurer l'implication de chaque travailleur en matière de bien-être. Pour les entreprises sans comité où la délégation syndicale reprend ces compétences, il est important que les parties s'accordent clairement sur l'organisation de cette concertation.

Il faut également prêter attention aux règles qui régissent la collaboration et la concertation entre les employeurs qui exécutent des activités sur un même lieu de travail ou sur des lieux adjacents ou voisins ou sur des chantiers temporaires ou mobiles. Plus particulièrement, il doit être étudié si l'application de ces règles dans la pratique donne des garanties suffisantes pour la sécurité et le bien-être de tous ceux qui sont actifs sur ces lieux de travail.

10) Optimiser le fonctionnement des services d'inspection du travail

Le renforcement des services d'inspection du travail est une étape nécessaire afin de garantir une protection plus effective et plus efficace des travailleurs ainsi que l'amélioration du bien-être au travail. Il faut veiller à ce que les services d'inspection exercent un contrôle dont le niveau soit suffisamment élevé, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Ceci nécessite une approche plus structurée de la part de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail (DG CBE), en concertation avec les partenaires sociaux, visant à mettre en place des **actions** planifiées, efficaces, ciblées et progressives **dans le domaine de l'inspection du travail** pour faire respecter la législation relative au bien-être au travail. À cet égard, il faut examiner comment la capacité d'inspection peut être renforcée.

Une meilleure **collaboration avec les services d'inspection de la DG Contrôle des lois sociales** peut également contribuer à cet objectif. A cet effet, il convient d'accorder une attention plus particulière à un échange réciproque d'informations sur les résultats de leurs interventions auprès des employeurs.

Afin de prévenir les accidents du travail et de responsabiliser les employeurs, il est particulièrement important que la Direction générale Contrôle du bien-être au travail (DG CBE) continue à intervenir après des accidents du travail (graves). En outre il faut également prêter plus d'attention aux problèmes de santé causés par le travail.

11) La mise à disposition des données existantes en matière d'exposition

On dit souvent que mesurer c'est savoir. Toutefois, à l'heure actuelle, les **informations sur les risques professionnels** sont lacunaires. Il faut investir les moyens financiers, techniques et humains nécessaires pour améliorer la connaissance épidémiologique des facteurs de risque dans l'environnement de travail (conditions de travail, méthodes de travail, produits utilisés). Ceci implique entre autres:

- a) d'examiner comment améliorer la qualité des données qui figurent dans le dossier de surveillance de la santé du travailleur et comment utiliser ces données de manière optimale à des fins préventives.
- b) d'améliorer les données statistiques dans le domaine des accidents du travail et des maladies professionnelles (tant dans le secteur privé que dans le secteur public), et de les rapporter correctement à Eurostat.
- c) de suivre de près les évolutions dans la recherche scientifique épidémiologique en ce qui concerne l'exposition des travailleurs à des risques pour leur bien-être (risques nouveaux et adaptation à de nouvelles idées).
- d) d'examiner la possibilité de créer une base de données sur l'exposition aux risques professionnels, tels qu'ils ressortent entre autres des rapports des services de prévention.
- e) de soumettre des rapports semestriels au CSPPT rassemblant les données disponibles sur les risques professionnels, tout en présentant une comparaison et une analyse de ces données.

Cet objectif présuppose en premier lieu de prévoir les moyens nécessaires (financiers et autres) pour pouvoir mener ces recherches et réaliser cette banque de données.

12) Une réglementation de qualité et une simplification administrative

Une réglementation de qualité est une nécessité pour garantir une transposition effective des règles dans la pratique et de ce fait, assurer un même niveau élevé de protection à tous les travailleurs. Une réglementation de qualité se doit d'être claire, transparente, organisée et efficace. Or la réglementation actuelle en matière de bien-être n'est qu'une mosaïque d'arrêtés royaux, et de ce fait constitue souvent un enchevêtrement confus pour le non initié. Une solution qui permettrait de résoudre partiellement ce problème pourrait consister en une **codification** de

la réglementation dans un seul et même code intégral, ainsi qu'une *mise à jour* de la législation qui ne reflète plus les circonstances et les besoins actuels.

En même temps, il faut viser à simplifier, autant que faire se peut, les *obligations administratives* pour les employeurs partout où c'est possible. Il pourrait s'agir, par exemple, de supprimer certaines obligations de notification qui n'ont pas ou très peu de valeur ajoutée, et de permettre la communication d'autres notifications via un processus électronique unique. En outre, il faut veiller à ce que les notifications faites puissent être suivies effectivement par la direction générale Contrôle du bien-être au Travail. Une modification de la réglementation doit continuer à garantir la protection des travailleurs et doit prendre en compte les obligations qui sont imposées par les directives européennes.

IV. L'axe: "Le renforcement de la culture de prévention"

Cet axe soutient l'ensemble de la stratégie nationale et lui insuffle le dynamisme nécessaire. Le développement d'une véritable culture de prévention exige en effet un changement de comportement qui implique que la prévention soit intégrée dans tous les aspects de l'activité humaine au sein de l'entreprise. Cela signifie que les employeurs font preuve de leadership, que la participation des travailleurs est effective, que la collaboration entre toutes les parties prenantes peut être mise en place et que tous les travailleurs y participent. En bref, il s'agit de développer des actions afin que chacun, présent sur le lieu de travail, prenne ses responsabilités. Pas seulement la ligne hiérarchique, mais également les travailleurs eux-mêmes et leurs représentants doivent être sensibilisés et être motivés constamment. C'est la raison pour laquelle un certain nombre d'objectifs opérationnels mentionnés ici seront nécessairement une répétition de ce qui a déjà été mentionné dans les autres axes.

Cela concerne:

- a) Le développement d'actions ciblées à destination des PME;
- b) La politique axée sur les groupes cibles: les jeunes, les travailleurs plus âgés, les femmes, les hommes, les travailleurs non qualifiés, les migrants, les domestiques, les accueillants d'enfants, les télétravailleurs, les intérimaires, les sous-traitants;
- c) L'intégration du bien-être au travail dans l'enseignement et dans la formation.

De plus, il faut également mentionner l'action suivante:

13) L'intégration du bien-être au travail dans tous les domaines de l'administration publique

L'administration publique doit donner l'exemple en matière de bien-être au travail. Cela signifie, d'une part, qu'elle doit accorder une attention particulière à cette problématique au sein de son **organisation interne** et garantir des structures et des mesures de prévention appropriées pour son propre personnel. Mais d'autre part, elle doit également prévoir dans ses procédures d'**adjudications publiques** l'obligation pour les fournisseurs et entrepreneurs auxquels elle fait appel de respecter la législation sur le bien-être, et qu'elle ne fasse pas appel à des acteurs qui ne respectent pas ces règles. Ceci fait partie d'un objectif plus large d'incorporation du bien-être dans tous les domaines publics (mainstreaming).

E. Actions entreprises en 2016 et objectifs prioritaires pour 2017

I. Introduction

Les différents objectifs stratégiques et opérationnels de cette stratégie nationale ont été décrits aux points C et D, et un certain nombre d'actions importantes ont été formulées. Dans ce point, une première série d'actions qui ont déjà été entreprises en 2016 ou qui ont débuté est énumérée et un certain nombre de priorités sont proposées pour l'année 2017 et soumises pour avis au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (CSPPT). Une proposition des priorités pour les années 2018, 2019 et 2020 sera ensuite soumise pour avis au CSPPT. Ces priorités peuvent ensuite être adaptées sur la base de l'avis du CSPPT en vue d'aboutir à un plan d'action plus concret.

En ce qui concerne les priorités pour 2017, il est demandé au **CSPPT**, en collaboration avec la DG HUT et la DG CBE, de les transposer en un **plan d'action** concret qui contient les éléments suivants:

- la description de l'action;
- les mesures à prendre;
- les acteurs concernés;
- le calendrier proposé;
- l'indicateur montrant que l'objectif opérationnel a été atteint.

II. Actions

Les actions suivantes ont été entamées en 2016 et sont proposées pour 2017:

1) Le monitoring de la nouvelle tarification relative aux prestations des services externes pour la prévention et la protection au travail

Suite à l'accord des partenaires sociaux, un nouveau système de tarification a été élaboré pour les prestations des services externes pour la prévention et la protection au travail. Cette tarification est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Etant donné que cette tarification a été complètement revue, il est important de veiller à ce qu'elle soit correctement appliquée et qu'elle ne conduise pas à des distorsions entre les différents secteurs. C'est pourquoi une Commission Permanente Tarification et Prestations a été créée⁹, et ceci conformément à l'avis n° 184bis du 13 juillet 2015 que le CSPPT a remis de sa propre initiative. Cette Commission mettra au point un système de monitoring qui permettra d'évaluer ce nouveau système de tarification et de l'adapter si nécessaire.

- ✓ Cette action contribue à la réalisation de l'objectif opérationnel n° 8 - Optimiser le fonctionnement des services de prévention.

2) L'examen de l'ensemble des tâches des conseillers en prévention

Initialement, la réglementation en matière de bien-être au travail ne traitait que des deux disciplines encadrées par la loi: le chef du service de sécurité, de santé et d'embellissement des lieux de travail, d'une part, et d'autre part le médecin du travail. L'évolution de la législation a fait en sorte qu'on parle à l'heure actuelle toujours de conseillers en prévention. La législation opère également une distinction entre l'expertise interne qui doit être présente dans chaque entreprise et l'expertise externe qui peut être prévue. L'introduction de la législation relative à la prévention des risques psychosociaux a également renforcé l'importance du rôle du conseiller en prévention dans les aspects psychosociaux. En outre, les spécialistes de l'ergonomie et de

⁹ AM du 2 juin 2016 portant la création d'une Commission permanente Tarification et Prestations au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (M.B du 13 juin 2016)

l'hygiène sur les lieux de travail ont également un rôle important à jouer. Toutefois, il faut noter que la législation insiste moins sur le rôle de ces deux disciplines.

La création des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail avait pour objectif de promouvoir la collaboration entre les experts de différentes disciplines. En effet, la législation part toujours du principe de l'approche «multidisciplinaire» car c'est en conjuguant les forces qu'une meilleure prévention peut être mise en place.

Cependant, il apparaît que dans la pratique il n'est pas évident d'instaurer une bonne collaboration entre les différentes disciplines et de trouver le juste équilibre entre l'expertise interne qui doit être présente dans chaque entreprise et l'expertise externe qui peut être prévue. Il est donc important d'examiner de près les tâches du ou des conseiller(s) en prévention, afin d'être en mesure de déterminer:

- a) quelles sont les missions et les tâches que les conseillers en prévention doivent effectuer, en prenant en considération les besoins actuels, et à la lumière de la législation actuelle et future;
- b) de quelle manière ces missions et tâches des conseillers en prévention peuvent être définies plus clairement;
- c) comment délimiter les tâches qui doivent être internes ou externes à l'entreprise, afin de pouvoir améliorer le soutien accordé aux PME et mieux prendre en compte les besoins des entreprises;
- d) quelles sont les compétences et l'expertise dont les conseillers en prévention doivent disposer pour effectuer ces missions et tâches, ceci afin de pouvoir mieux organiser leur formation;
- e) comment peuvent être déterminées plus précisément les prestations que les services externes PPT livrent ceci, afin de garantir que la contribution qui est payée pour les prestations dispensées soit appropriée.

Il est demandé au CSPPT d'examiner l'ensemble des tâches du conseiller en prévention, et de présenter des propositions qui couvrent au moins les points susmentionnés.

- ✓ Cette action contribue à la réalisation de l'objectif opérationnel n°8 - Optimiser le fonctionnement des services de prévention.

3) La réintégration des travailleurs en incapacité de travail

Dans une société qui veut inclure tout le monde, il est important de garantir le droit au travail pour tous les travailleurs. Même celui qui est en incapacité de travail temporaire ou pour une longue durée, ou celui qui n'est plus en mesure d'exercer sa fonction initiale, a droit au travail, et ceci de préférence et dans la mesure du possible, auprès de son employeur d'origine. A cette fin, le CSPPT a rendu le 26 mai 2016 l'avis n° 196 sur un projet d'arrêté royal qui vise à revoir la procédure pour la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, et à mettre en place un trajet de réintégration efficace qui tient compte des travaux effectués par le Conseil national du travail dans le cadre de la plate-forme "Return to Work".

- ✓ Cette action contribue à la réalisation de l'objectif opérationnel n°5 – La réintégration des travailleurs en incapacité de travail.

4) L'exposition aux agents chimiques

De très nombreux travailleurs sont exposés, dans l'exercice de leur travail, à des agents chimiques dangereux. Il est donc important de veiller à la protection de ces travailleurs. A cette fin, un projet d'arrêté royal a été soumis pour discussion au CSPPT visant à compléter l'arrêté royal relatif aux agents cancérogènes et mutagènes pour y inclure les substances reprotoxiques. En outre, l'administration va examiner comment le cadre juridique existant relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante, peut être adapté, afin de tenir compte des récentes évolutions scientifiques et des nouvelles techniques en lien avec l'enlèvement de l'amiante. Enfin, l'administration suivra attentivement les développements concernant la fixation de valeurs limites contraignantes au niveau européen et au niveau national, de même que les risques liés à la nanotechnologie. Le CSPPT sera informé régulièrement des évolutions dans ce domaine.

- ✓ Cette action contribue à la réalisation des objectifs opérationnels n°2 – La prévention constante des problèmes de santé causés par le travail - et n°3– La prévention ou la réduction des risques nouveaux et émergents.

5) Les risques psychosociaux (RPS) et les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques continuent de bénéficier d'une attention particulière, tant au niveau national qu'au niveau de l'Union européenne. Dans le domaine des TMS, l'administration continuera à prendre des mesures pour diffuser les outils disponibles et sensibiliser toutes les parties concernées et examinera avec les partenaires sociaux quelles actions complémentaires sont nécessaires. En outre, elle suit attentivement l'évolution au niveau européen.

La nouvelle réglementation relative aux RPS est entrée en vigueur il y a déjà quelque temps. Il est important de lui donner toutes ses chances de réussite par le biais de l'organisation de campagnes de sensibilisation et de la mise à disposition d'outils pour les employeurs, les travailleurs et les services de prévention. Par ailleurs, l'administration va lancer une enquête pour identifier les risques psychosociaux dans le groupe d'âge des 25-45 ans et rechercher des pistes de solutions.

- ✓ Cette action contribue à la réalisation des objectifs opérationnels n°2 – La prévention constante des problèmes de santé causés par le travail - et n°4 – Un emploi durable pour tous les travailleurs.

6) Le développement et la promotion d'outils spécifiques pour les PME

L'outil OiRA¹⁰ est un instrument pratique qui permet d'effectuer rapidement une analyse des risques efficace, et de déterminer de surcroît les mesures de prévention nécessaires. C'est un outil particulièrement utile pour les PME et les microentreprises où il ne s'avère pas toujours évident d'appliquer correctement la législation relative au bien-être. Cet outil peut augmenter l'autonomie de ces entreprises. Un outil OiRA belge a déjà été développé dans les secteurs de la coiffure, du bois et de la construction, et un outil est actuellement à l'étude pour le secteur Horéca et le secteur du nettoyage. L'administration va examiner, en concertation avec les partenaires sociaux au sein du CSPPT, quels sont les autres secteurs pour lesquels cet outil devrait être mis à disposition en premier lieu. L'élaboration de cet outil dans la pratique se fera en étroite consultation avec les partenaires sociaux des secteurs concernés.

¹⁰ Online Interactive Risk Assessment.

D'autres outils sont également disponibles pour effectuer une analyse des risques approfondie ce qui peut être nécessaire en vue de trouver des solutions plus concrètes et de mener des actions. Ainsi, il existe par exemple la stratégie SOBANE qui vise la gestion des risques professionnels et le guide Déparis qui permet une identification participative des risques dans différents secteurs, tels que la boulangerie, la coiffure, la construction, la boucherie, etc.

Par ailleurs, des brochures pratiques sont consacrées à la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et destinées aux travailleurs de différents secteurs. Un nouvel outil spécifique pour les risques psychosociaux (RPS) dans les PME est également disponible.

Concernant les TMS et les RPS, il faut également continuer à développer et diffuser ces outils.

- ✓ Cette action contribue à la réalisation de l'objectif opérationnel n°6 – La mise en exergue de la responsabilité de l'employeur dans la politique de prévention, en particulier au sein des PME.

7) L'intégration du bien-être au travail dans l'enseignement et la formation

L'intégration du bien-être au travail dans l'enseignement et la formation constitue également une priorité importante. Lorsque les jeunes arrivent sur le marché du travail en ayant déjà acquis suite à leur formation, une bonne compréhension de ce qu'est la prévention et qu'en outre, ils sont capables d'appliquer correctement les mesures de prévention adéquates, cela représente un gain pour l'employeur. De même dans les formations de management, il faudrait accorder plus d'attention au bien-être au travail, étant donné que le management est coresponsable pour le bien-être des travailleurs et dans la mesure où cela contribue au maintien du capital humain dans l'entreprise et à l'accroissement de la productivité de l'entreprise. Si cela vaut sans aucun doute pour le domaine de la sécurité et de la santé au travail, c'est plus vrai encore pour ce qui concerne la prévention des risques psychosociaux, un domaine dans lequel l'employeur et la ligne hiérarchique ont un rôle très important à jouer.

Pour parvenir à cette intégration, il sera nécessaire de se concerter avec la Communauté française en vue de conclure un protocole de collaboration qui pourra contribuer à une meilleure intégration du bien-être au travail dans l'enseignement. Dans le cadre des protocoles de collaboration qui ont déjà été conclus dans le domaine de l'enseignement, l'administration poursuivra sa collaboration avec la Communauté flamande, le VDAB, le Forem et Actiris.

L'administration examinera également comment adapter l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail, afin de mieux prendre en compte la réalité des jeunes qui suivent une partie de leur formation sur le lieu de travail.

- ✓ Cette action contribue à la réalisation des objectifs opérationnels n°4 – Un emploi durable pour tous les travailleurs - et n°7 – L'intégration du bien-être au travail dans le management.

8) Datamining

L'accent est mis de plus en plus souvent sur le principe que la législation doit être étayée scientifiquement. Par conséquent, il est également de plus en plus important de disposer de données correctes concernant l'exposition des travailleurs aux différents risques. A cette fin, il faudra poursuivre la mise en œuvre du projet visant à collecter le maximum de données et à les mettre à disposition. Dans ce but, un appel est lancé à tous les partenaires qui disposent de telles données en vue d'une coopération constructive.

- ✓ Cette action contribue à la réalisation de l'objectif opérationnel n°11 – La mise à disposition des données existantes en matière d'exposition.

9) Le renforcement des services d'inspection du contrôle du bien-être au travail

La persistance d'une législation dépend de la façon dont elle est appliquée dans la pratique. C'est la raison pour laquelle il est important de pouvoir disposer de services d'inspection qui sont bien formés. En effet, ces services d'inspection doivent jouer autant que possible un rôle de conseiller et de facilitateur, mais ils doivent également être en mesure d'agir de manière répressive si nécessaire. A cette fin, il est important de renforcer la capacité de l'inspection. Il faudra donc étudier comment peuvent être renforcés les services d'inspection du contrôle du bien-être au travail et ceci de préférence par un élargissement du cadre du personnel. En outre, les moyens disponibles devront être utilisés plus efficacement, grâce à la mise en œuvre de campagnes d'inspection ciblées sur le plan sectoriel et local et par une contribution aux initiatives européennes relatives au fonctionnement des services d'inspection.

- ✓ Cette action contribue à la réalisation de l'objectif opérationnel n°10 – Renforcer le fonctionnement des services d'inspection du travail.

10) Une réglementation de qualité

Rendre la législation plus claire, plus transparente, plus efficiente et plus efficace sans diminuer le niveau de protection des travailleurs constitue certainement l'un des défis actuels. Un premier pas modeste dans ce sens a été réalisé par l'élaboration du Code sur le bien-être au travail qui a été discuté au sein du CSPPT.

Par ailleurs, la réglementation en matière de médecine de contrôle sera révisée également afin de pouvoir traiter plus efficacement les procédures de recours contre les irrégularités commises par les médecins-contrôle. Enfin, un projet d'arrêté royal qui prévoit une révision du système de notifications aux services d'inspection du contrôle du bien-être au travail, sera soumis au CSPPT.

- ✓ Cette action contribue à la réalisation de l'objectif opérationnel n°12 – Une réglementation de qualité et une simplification administrative.