

PLAN D'ACTION NATIONAL

POUR L'AMÉLIORATION DU BIEN-ÊTRE
DES TRAVAILLEURS LORS DE L'EXÉCUTION
DE LEUR TRAVAIL 2022 - 2027



PLAN D'ACTION NATIONAL

POUR L'AMÉLIORATION DU BIEN-ÊTRE
DES TRAVAILLEURS LORS DE L'EXÉCUTION
DE LEUR TRAVAIL 2022 - 2027

- MARS 2022 -

Plan d'action du Ministre du Travail en collaboration avec les partenaires sociaux
du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail

LE MINISTRE DU TRAVAIL
Pierre-Yves DERMAGNE

INTRODUCTION

L'année 2021 peut être considérée comme une année charnière pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En effet, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail a fêté ses 25 ans, et de plus, la Commission de l'Union européenne a annoncé un nouveau cadre stratégique pour la santé et la sécurité au travail 2021 - 2027¹. La pandémie du coronavirus qui sévit toujours dans le monde et dans notre pays nécessite des mesures de prévention particulières sur les lieux de travail. Cela bouleverse les formes classiques d'organisation du travail et la perception du travail, et entraîne de nouveaux défis pour le bien-être des travailleurs. Toutefois, la grande flexibilité démontrée par les travailleurs et les employeurs pour s'adapter et faire face ensemble à la pandémie de COVID-19, également durant l'exécution du travail, est d'une ampleur sans précédent et donne le courage d'affronter également d'autres défis collectifs, peut-être moins visibles, dans le domaine du bien-être au travail.

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail ont rédigé conjointement une note qui définit un nombre important de priorités et de grands axes relatifs à la politique du bien-être dans les entreprises pour les années à venir². C'est la preuve ultime que le dialogue social fonctionne et qu'il est le meilleur moyen d'avancer ensemble, car l'implication des partenaires sociaux est nécessaire pour contribuer à déterminer les orientations pour les prochaines années.

*Sur la base de ces constatations et documents, je lance, en tant que Ministre du Travail, un plan d'action national pour améliorer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail 2022 - 2027. Ce plan qui définit les **objectifs** que nous souhaitons atteindre dans le domaine du bien-être au travail dans les années à venir, a un caractère évolutif et sera discuté annuellement avec les partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail. Cela permettra d'adapter le plan d'action national afin de prendre en compte les nouveaux défis et circonstances imprévues.*

Ce plan comprend aussi la transposition au niveau belge du Cadre stratégique européen pour la santé et la sécurité au travail 2021-2027 et la mise en œuvre, d'une part, de l'Accord du Gouvernement du 30 septembre 2020 et, d'autre part, de la note de priorités commune des partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail. Par le biais de cette note de priorités, les partenaires sociaux ont apporté une contribution significative à l'élaboration de ce plan, ce qui devrait permettre à toutes les parties de se sentir étroitement associées à sa mise en œuvre.

-
1. Communication de la Commission du 28 juin 2021 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions : Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 – santé et sécurité au travail dans un monde du travail en mutation COM(2021) 323 final (cité ci-dessous comme cadre de l'UE)
 2. Note de priorités commune des partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail 2020-2024 (cité ci-dessous comme note du CSPPT)

Le plan d'action national est divisé en deux chapitres. Le premier chapitre aborde le contenu des thèmes qui doivent être traités pour améliorer le bien-être au travail de tous les travailleurs. Tandis que le second chapitre examine de manière plus approfondie le cadre scientifique, administratif et juridique nécessaire à la réalisation de cette politique du bien-être. Il s'agit des fonctions de soutien stratégique, ce qui inclut la coopération avec les parties prenantes représentées au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, les différentes autorités compétentes belges et les instances européennes et internationales.

L'administration joue un rôle important dans la mise en œuvre (en temps voulu) des actions exposées dans ce plan d'action. A cet effet, il convient qu'elle puisse disposer des ressources financières, logistiques et humaines nécessaires lui permettant d'accomplir cette mission de manière appropriée. Nous nous efforçons donc de mettre ces ressources à la disposition de l'administration, tout en tenant compte des exigences en matière de contrôle budgétaire.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
Table des matières	7
CHAPITRE IER: OBJECTIFS THÉMATIQUES	8
Section 1. Prévenir les risques liés au travail	8
1. Le défi de la pandémie corona	8
2. L'exposition aux agents chimiques dangereux	9
3. Les risques psychosociaux	10
4. La prévention des troubles musculosquelettiques	11
5. Vision zéro accidents du travail	11
6. La protection des travailleurs domestiques	12
Section 2. Défis spécifiques pour le bien-être au travail.	13
1. Le télétravail	13
2. La réintégration des travailleurs en incapacité de travail.	13
3. Un monde et un marché du travail en mutation.	14
Section 3. Les acteurs de la politique de bien-être au niveau de l'entreprise	15
1. L'employeur.	15
2. Les services de prévention	16
3. La concertation sociale.	17
4. Les travailleurs	17
CHAPITRE II: OBJECTIFS DE SOUTIEN À LA POLITIQUE	18
Section 1. Introduction	18
Section 2. Mise à disposition des données existantes en matière d'exposition	18
Section 3. Une réglementation de qualité	19
Section 4. Optimiser le fonctionnement de l'administration.	20
Section 5. Coopération des parties prenantes dans le domaine du bien-être au travail	20
Section 6. Synergie entre le bien-être au travail et d'autres enjeux qui relèvent de la compétence d'autres autorités.	21
Section 7. Coopération au niveau européen et international.	22
ENSEMBLE, NOUS Y TRAVAILLONS !	24

CHAPITRE IER: OBJECTIFS THÉMATIQUES

Section 1. Prévenir les risques liés au travail

Un premier objectif important de ce plan national consiste à prévenir et à combattre les problèmes de santé résultant du travail. Les travailleurs sont confrontés à toute une série de risques qui peuvent affecter leur santé. Dans les années à venir, nous souhaitons accorder une attention particulière aux risques suivants.

1. *Le défi de la pandémie corona*

La pandémie de corona qui perdure depuis deux ans déjà, a mis en évidence la fragilité de l'être humain, mais également la résilience dont il est capable face à un défi d'une nature sans précédent. La fin de cette pandémie n'est toujours pas en vue et il s'avère donc nécessaire de poursuivre les actions pour accompagner au mieux les employeurs et les travailleurs dans cette période difficile. A cette fin, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (cité ci-dessous comme SPF) continuera à répondre aux questions de toutes les parties concernées et à mettre les réponses à la disposition du public via les FAQ. Il poursuivra la diffusion d'informations sur la ventilation appropriée des lieux de travail. Il continuera également à mettre l'accent sur le rôle que les services de prévention doivent jouer dans la gestion de cette pandémie, sans pour autant porter atteinte à leur mission principale, qui est de conseiller les employeurs et les travailleurs sur les mesures de prévention nécessaires pour maîtriser les risques liés au travail.

La pandémie nous a également fait comprendre l'importance de la coopération entre l'administration et les partenaires sociaux. Le guide générique de lutte contre la propagation du COVID-19 sur le lieu de travail et les guides sectoriels dérivés ont permis aux entreprises de continuer à fonctionner dans des conditions de sécurité optimales, dans le cadre du coronavirus, ou de redémarrer leurs activités après un lockdown, en combinaison avec des périodes de télétravail recommandé ou obligatoire. Ce guide a été constamment mis à jour pour tenir compte de l'évolution des circonstances. Entre-temps, un nouveau guide a été élaboré, qui pourra également être utilisé pour toute éventuelle épidémie ou pandémie à venir. Ce guide est divisé en trois niveaux de contrôle avec des mesures de prévention spécifiques pour chacun d'eux, en tenant compte de l'évolution de l'épidémie ou de la pandémie à un moment donné. Ce guide est désormais structurellement ancré dans le Code du bien-être au travail et devrait permettre une réponse plus rapide et plus proactive en cas de (future) épidémie ou pandémie en veillant à ce que les employeurs et les employés soient mieux préparés et sachent à quoi s'attendre. La mise en place d'un tel cadre structurel est également conforme au cadre de l'UE qui définit, comme l'une de ses trois grandes priorités, une meilleure préparation pour faire face aux crises sanitaires actuelles et futures³.

En fonction de l'évolution de cette crise sanitaire et sur la base des informations fournies par les services d'inspection, les services internes et externes de prévention et de protection au travail et le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, nous procéderons à **l'évaluation de cette approche** du point de vue du bien-être des travailleurs au travail et nous en tirerons les conclusions nécessaires pour l'avenir.

2. *L'exposition aux agents chimiques dangereux*

Les travailleurs sont encore trop souvent exposés à des agents chimiques dangereux dans le cadre de l'exécution de leur travail. Bien que l'objectif devrait être de remplacer les substances dangereuses par des substances qui ne sont pas ou sont moins dangereuses, il n'est pas toujours possible d'atteindre cet objectif. Par conséquent, l'exposition à ces substances ne peut pas toujours être évitée, mais tous les efforts doivent être déployés pour la maintenir aussi basse que possible.

L'établissement de valeurs limites d'exposition contraignantes est une mesure très importante à cet égard, même si l'existence de cette valeur limite ne signifie pas nécessairement qu'il n'y aurait plus de risques pour la santé si le niveau d'exposition à la substance était inférieur à ce seuil. Il y aura toujours des risques résiduels qui devront être maîtrisés. Conformément au cadre de l'UE et à la note du CSPPT, des valeurs limites seront encore fixées, y compris pour le silicium cristallin libre ⁴.

La **procédure belge** pour fixer les valeurs limites sera revue, en tenant compte des procédures appliquées au niveau européen, afin d'atteindre un équilibre maximal entre les considérations de santé, d'une part, et les aspects socio-économiques, d'autre part ⁵.

Une attention particulière sera également accordée à l'élaboration de stratégies et de méthodes de mesurage appropriées, et des efforts seront déployés pour garantir que les **mesurages** sont effectivement réalisés sur le lieu de travail ⁶. L'échange d'informations et de bonnes pratiques, dans le cadre de la «**roadmap on carcinogens**», reçoit donc notre plein soutien. Tout cela vise à donner au travailleur la protection à laquelle il a droit ⁷.

Un certain nombre de travailleurs, en particulier dans le secteur de la santé, sont exposés à des **médicaments dangereux**. Nous suivrons de près les travaux menés au niveau européen en ce qui concerne cette catégorie spécifique de substances dangereuses ⁸.

3 Cadre de l'UE, p. 17

4 Cadre de l'UE, p. 10 et p. 15-16 ; note du CSPPT, p. 13

5 Note du CSPPT, p. 13

6 Note du CSPPT, p. 13

7 Cadre de l'UE, p. 12

8 Cadre de l'UE, p. 16-17

Afin de protéger la santé, il est également important de maintenir une **bonne qualité de l'air** sur chaque lieu de travail où des travailleurs sont présents. Il faut donc veiller à bien ventiler le lieu de travail en ouvrant les fenêtres ou en installant un bon système de ventilation mécanique avec apport d'air frais. En mesurant la concentration de CO₂, on peut déterminer si des mesures de prévention complémentaires, telles que la limitation du nombre de travailleurs sur un lieu de travail, sont nécessaires. Le renouvellement de l'air et la ventilation sur le lieu de travail ne sont pas seulement un point important dans la lutte contre la pandémie de Covid-19, mais méritent également notre attention dans le contexte de la création d'un environnement de travail sain et agréable en réduisant l'exposition aux (autres) agents biologiques et chimiques.

3. Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont à l'origine de nombreuses souffrances humaines. C'est pourquoi il est important de participer au plan fédéral pour la santé mentale⁹. En 2022, nous voulons nous concentrer sur le **«bien-être mental au travail»**, notamment en coopération avec les institutions de sécurité sociale.

Un plan fédéral pour le bien-être mental et la lutte contre le stress et tous les risques psychosociaux liés au travail sera mis en place avec les différents ministres compétents, avec les partenaires sociaux, notamment au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail (CSPPT) et avec les différents acteurs dans le domaine de la santé mentale et des conditions de travail.

Dans le cadre de ce plan, la campagne médiatique lancée en novembre 2021 et menée en étroite collaboration avec le SPF Sécurité sociale sera poursuivie en 2022. En outre, en 2022 et 2023, des subventions seront accordées à des projets sectoriels de prévention primaire afin de développer une expertise spécialisée dans le domaine des risques psychosociaux en ciblant davantage les risques spécifiques liés au travail dans divers secteurs particulièrement touchés par la pandémie.

Les travailleurs du **secteur de la santé et des soins** ont donné le meilleur d'eux-mêmes ces dernières années. Cependant, ils souffrent de plus en plus de stress et d'un piètre bien-être mental. Nous soutenons donc tout accord sectoriel visant à réduire la charge de travail et nous accorderons une attention particulière à ce groupe dans nos actions relatives aux risques psychosociaux¹⁰.

L'administration suit de très près la manière dont la législation relative aux risques psychosociaux, introduite en 2014, est appliquée dans la pratique. À cette fin, des sessions sont organisées en vue d'instaurer un réseau de conseillers en prévention sur les aspects psychosociaux et de personnes de confiance, la jurisprudence est collectée et analysée, les interférences avec la législation anti-discrimination sont examinées et la convention n° 190 de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (2019) sera ratifiée.

Les **projets pilotes de prévention du burnout** initiés par le Conseil national du travail jouent également un rôle important dans la lutte contre les risques psychosociaux ¹¹. En outre, les **projets pilotes pour une organisation du travail innovante** seront mis en œuvre.

4. La prévention des troubles musculosquelettiques

Les troubles musculosquelettiques sont l'un des problèmes de santé liés au travail les plus courants. Conformément à la note de priorités des partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, nous continuerons à suivre de près les initiatives européennes. La Belgique dispose de beaucoup de matériel de sensibilisation, de bonnes pratiques, d'instruments et d'outils pour faire face à ces affections. Pourtant, cela ne semble pas suffisant pour faire évoluer les comportements sur le terrain. En 2022, un groupe de travail sera créé au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui, parallèlement aux travaux menés au niveau européen, étudiera comment instaurer un **cadre juridique concret** en Belgique ¹². En outre, nous poursuivrons notre participation à la campagne de l'UE-OSHA 2020-2022 «Travail sain : alléger la charge».

5. Vision zéro accidents du travail

Les accidents du travail représentent toujours l'une des principales causes de décès et d'incapacité de travail résultant du travail effectué. Même si l'on peut observer une évolution du contexte de travail où les risques psychosociaux et les troubles musculosquelettiques gagnent en importance, il importe de continuer à prêter attention aux causes des accidents du travail et de s'y attaquer. Dans ce contexte, la sécurité du travail « classique » ne doit pas être négligée et il convient de suivre les évolutions dans ce domaine.

Dans le cadre de ce plan d'action, l'administration mettra à jour la législation concernant **l'utilisation des équipements de travail**. Dans un premier temps, l'attention se portera sur la procédure d'achat des équipements de travail ainsi que sur l'entretien et le contrôle de ces équipements. Les dispositions relatives aux appareils de levage, qui font encore partie du règlement général pour la protection du travail (RGPT), seront également modernisées et

9 Accord de gouvernement, p. 16 et 18 ; cadre de l'UE, p. 10-11 et p. 15-16

10 Cadre de l'UE, p. 16 et 17 ; Accord de gouvernement, p. 15

11 Accord de gouvernement, p. 40 et note du CSPPT, p. 15

12 Cadre de l'UE, p. 10 et 16 ; note du CSPPT, p. 10 et 12-13

adaptées à l'évolution de la technologie afin de pouvoir les intégrer dans le code du bien-être au travail.

Il est également nécessaire de poursuivre la modernisation de la législation sur la **prévention des incendies**. Le volet préventif a été réalisé avec l'arrêté royal du 28 mars 2015, qui constitue désormais le livre III, titre 3 du Code du bien-être au travail. A présent, il est important de s'attaquer au volet relatif aux règles de construction des bâtiments dans lesquels sont occupés

Le nombre d'accidents du travail dans le secteur de la construction reste élevé, avec des conséquences souvent graves. Afin de renforcer la sécurité sur les chantiers temporaires ou mobiles, une action de prévention des accidents du travail sur les chantiers sera menée en collaboration avec le secteur et Fedris. Une attention particulière sera accordée aux sites où les travailleurs parlent des langues différentes et où la communication est souvent difficile. Un projet sera également lancé pour encourager les travailleurs à adopter un comportement sûr en utilisant la technique du «**nudging**».

Afin de développer une bonne politique de prévention, il faut également tirer les leçons des accidents et incidents survenus sur le lieu de travail. L'administration continuera à examiner comment il est possible d'optimiser la réglementation en matière de prévention des **accidents de travail graves**. Sur la base de ces résultats, on développera des propositions mieux adaptées à la réalité du terrain. Une base de données numérique des rapports détaillés envoyés à l'Inspection de la sécurité et de la santé au travail après chaque accident du travail grave sera également créée.

6. La protection des travailleurs domestiques

Conformément à la note du CSPPT et pour compléter l'outil OiRa actuellement réalisé, nous mettrons en place un cadre réglementaire qui apporte une solution praticable pour la protection du bien-être au travail des domestiques. Ce cadre réglementaire précisera également le rôle des services externes pour la prévention et la protection au travail. Ainsi, la Convention 189 de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques (2011) pourra être entièrement appliquée ¹³.

Section 2. Défis spécifiques pour le bien-être au travail

1. *Le télétravail*

Depuis un an et demi, notre pays, comme le reste du monde, s'est retrouvé submergé par la pandémie de coronavirus. Cette pandémie a eu un impact énorme sur la façon dont les entreprises opèrent. Ainsi, le télétravail est devenu une forme de travail importante qui ne peut plus être dissociée de la vie socio-économique. Les partenaires sociaux du Conseil national du travail ont par conséquent été invités à clarifier et à affiner le **cadre juridique du télétravail**. Ce cadre interprofessionnel devra notamment prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, le besoin de déconnexion, l'adaptation de l'aménagement du poste de travail à chaque travailleur, et les risques psychosociaux, tels que ceux résultant de l'isolement¹⁴. L'administration suivra ces discussions entre les partenaires sociaux, et ensuite, la Direction générale Humanisation du Travail continuera à mettre des informations, des outils et des bonnes pratiques à la disposition des entreprises par le biais des canaux de communication en ligne appropriés (beswic, emploi.belgique.be).

2. *La réintégration des travailleurs en incapacité de travail*

La prévention des risques constitue et demeure un thème important. Néanmoins, on ne peut nier que des êtres humains tombent malades et souffrent parfois de problèmes de santé (chroniques) pendant des années, ce qui les amène à être absents du travail pendant de longues périodes. Ces problématiques de santé peuvent être une conséquence du travail ou du contexte de travail (exposition à certains agents, pression de travail élevée, conflits au travail, ...), mais peuvent également être influencées par des facteurs sociaux (par exemple la pandémie de corona, ...) et des facteurs personnels (handicap, âge, état de santé général, ...). Une personne souffrant d'un problème de santé n'est pas forcément «en incapacité de travail totale» et souhaite souvent reprendre son travail dans un emploi adapté. Il est donc de la plus haute importance de mettre davantage l'accent sur la réintégration des travailleurs en incapacité de travail. À cette fin, les avis des partenaires sociaux seront implémentés (avis n° 2.099 du CNT du 25 septembre 2018 et avis n° 219 du CSPPT du 22 février 2019), sachant que

13 Note du CSPPT, p. 12 et p. 15

14 Cadre de l'UE, p. 11 ; Accord de gouvernement, p. 40 ; note du CSPPT, p. 15

les adaptations tiendront également compte des résultats de l'étude sur la réintégration de la KULeuven et de l'ULB réalisée à la demande du SPF ainsi que des recommandations de la Cour des Comptes. On veillera également à renforcer et à améliorer la coordination entre tous les acteurs et niveaux politiques concernés et à collecter les données chiffrées nécessaires en vue d'un suivi plus efficace ¹⁵. En outre, nous suivrons attentivement les discussions entre les partenaires sociaux relatives à l'élaboration d'un certain nombre de lignes directrices visant à améliorer la politique collective de réintégration dans les entreprises.

Dès lors que la nouvelle législation sera en vigueur, on investira dans une campagne de communication et de sensibilisation sur le parcours individuel auprès de l'employeur même du travailleur et sur la politique collective dans les entreprises.

3. *Un monde et un marché du travail en mutation*

Notre société actuelle est en pleine évolution. Nous sommes confrontés au défi du changement du climat, qui aura des effets directs et indirects sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le changement du climat se manifeste, d'une part, par de grandes fluctuations météorologiques avec des périodes de chaleur et de froid extrêmes. Travailler à des températures très élevées ou très basses nécessite d'apporter des ajustements dans les mesures techniques de prévention (notamment au niveau de la ventilation et du chauffage), dans l'organisation du travail et dans les équipements de protection individuelle mis à la disposition des travailleurs. Le développement de nouvelles formes de production d'énergie répond déjà à ce changement climatique. Les parcs éoliens et l'installation de panneaux solaires peuvent également être envisagés. Par ailleurs, dans le domaine de la mobilité, nous assistons à un passage des voitures à essence aux voitures électriques, qui sont également de plus en plus équipées de gadgets techniques. De nouveaux modes de production apparaissent donc et de nouveaux produits sont mis sur le marché. Ces modifications du processus de production ont un impact sur le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail, car de nouveaux risques apparaissent pour lesquels des mesures de prévention appropriées doivent être élaborées.

Notre marché du travail est également en train de changer. De plus en plus de formes atypiques de travail apparaissent, où il n'est plus évident que les personnes aient le statut de travailleur (par exemple, l'économie de plateforme) ou encore où les travailleurs se trouvent de plus en plus en dehors de la sphère d'influence de l'employeur (par exemple, le secteur des titres-services). Les entreprises commerciales veulent pouvoir réagir rapidement lorsque les consommateurs achètent leurs produits, par exemple par le biais du commerce électronique. Dans ce contexte, il est important que les personnes impliquées dans ce processus aient un statut favorable et que le travail soit organisé de telle sorte qu'il soit possible d'alterner les périodes de travail intensif avec des périodes de repos ou de travail plus léger suffisamment longues. De cette manière, les travailleurs seront en mesure de poursuivre ce type de travail.

Nous suivrons de très près les développements susmentionnés en menant des études sur ces sujets ou en y collaborant et en communiquant les résultats de ces études par le biais de journées d'étude et d'autres canaux de communication. Il est en effet de la plus haute importance de faire preuve de proactivité face à ces nouvelles évolutions.

Section 3. Les acteurs de la politique de bien-être au niveau de l'entreprise

Différents acteurs sont impliqués dans la mise en œuvre d'une politique de bien-être au niveau de l'entreprise, à savoir l'employeur, le service interne et externe de prévention et de protection au travail, les représentants des travailleurs et, bien sûr, les travailleurs eux-mêmes. Dans cette section, nous présentons les actions nécessaires pour chacun de ces acteurs.

1. L'employeur

L'employeur assume la responsabilité finale de la politique de bien-être menée dans l'entreprise. Pour mener à bien cette responsabilité, il doit pouvoir disposer du soutien nécessaire. À cette fin, un **déploiement multidisciplinaire** des conseillers en prévention appartenant aux différentes disciplines ¹⁶ est de la plus haute importance. Lorsque ces conseillers en prévention **effectuent des visites dans les entreprises**, ils peuvent ainsi accompagner concrètement l'employeur dans la détection des risques et la définition des mesures de prévention ¹⁷.

La mise à disposition d'**outils** d'analyse des risques, l'élaboration et la diffusion de **bonnes pratiques** en collaboration avec des experts et des services d'inspection (par exemple pour la silice et l'utilisation d'échelles), restent importantes pour que l'employeur puisse mener une politique de bien-être appropriée ¹⁸. En collaboration avec le SPF, nous continuerons donc à réaliser et à mettre à disposition des OiRA ¹⁹, de l'information concrète et des instruments ou outils de sensibilisation (guides, films, brochures, dépliants, etc.) par le biais de journées d'étude, du site internet du SPF ²⁰ et de BeSwic ²¹. Nous souhaitons accorder une attention particulière aux petites et moyennes entreprises qui, en raison de leur faible niveau de

15 Cadre de l'UE, p. 16 ; Accord de gouvernement, p. 38-39 ; note du CSPPT, p. 4-5

16 Il s'agit de la sécurité au travail, de la médecine du travail, de l'hygiène du travail, de l'ergonomie et des aspects psychosociaux du travail.

17 Note du CSPPT, p. 11

18 Cadre de l'UE, p. 16 ; note du CSPPT, p. 15-16

19 Online Interactif Risk Assessment-tool

20 www.emploi.belgique.be

21 Belgian Safe Work Information Center www.beswic.be

ressources financières et humaines et de leur manque d'expertise, ont beaucoup plus de difficultés à connaître et à respecter la réglementation. La nouvelle réglementation relative aux visites d'entreprises et les conseils stratégiques devraient pouvoir apporter à ces employeurs un soutien supplémentaire dans ce domaine, et nous vérifierons si tel est effectivement le cas.

2. Les services de prévention

Les services internes et externes de prévention et de protection au travail apportent un soutien spécialisé à l'employeur et aux travailleurs afin de mener une politique de bien-être appropriée. Toutefois, le fonctionnement de ces services pourrait encore être optimisé. Il s'agit plus précisément des points suivants :

- La **formation des conseillers en prévention** doit être modernisée afin de pouvoir répondre de manière adéquate aux défis d'aujourd'hui. Des travaux à ce sujet ont déjà démarré au sein de l'administration et du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail. Ces activités vont être poursuivies ²².
- Il existe une grande **pénurie de médecins du travail**, de sorte qu'ils sont contraints, pour ainsi dire, de se concentrer uniquement sur la réalisation d'exams médicaux. Cela implique qu'ils ne se rendent quasiment plus jamais dans l'entreprise pour une analyse du poste de travail. Ils se voient également confier de plus en plus de tâches, notamment suite à l'introduction du trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail et à la pandémie du coronavirus. C'est pourquoi on examinera comment il est possible de remédier à la pénurie de médecins du travail. Cela se fera en concertation avec le Ministre de la Santé Publique et avec les Ministres des Communautés compétents en matière d'enseignement. Un exercice similaire sera mené pour (la formation des) infirmiers professionnels ²³.
- Enfin, des initiatives seront prises également pour améliorer le **fonctionnement des services externes** de prévention et de protection au travail. Il s'agit entre autres de réaliser un meilleur monitoring de la qualité de l'output des services externes en faveur des entreprises affiliées, du suivi du système de tarification et des prestations y afférentes, d'une adaptation du système de rapportage des activités des services externes pour la prévention et la protection au travail, d'un meilleur fonctionnement des comités d'avis et d'une modernisation des procédures d'agrément. L'avis n° 215 du 31 juillet 2018 du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail portant sur les tarifs et les prestations des services externes de prévention et de protection au travail constituera le fil conducteur à cet égard et par conséquent, sa mise en œuvre sera poursuivie ²⁴.
- Nous voulons également soutenir tous ces conseillers en prévention en leur fournissant des outils et du matériel qui faciliteront leur tâche dans les entreprises.

3. *La concertation sociale*

Une bonne politique de bien-être au niveau de l'entreprise dépend d'une bonne concertation sociale sur le bien-être au travail. En principe, cette concertation a lieu au sein du comité pour la prévention et la protection au travail. Dans les entreprises où un tel comité n'existe pas, ses missions sont confiées à la délégation syndicale. Les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail sont invités à élaborer un **certain nombre de règles minimales**, pour permettre à la **délégation syndicale** d'effectuer cette mission efficacement et correctement ²⁵.

Nous avons également l'ambition de soutenir pleinement le dialogue social dans les entreprises. Nous voulons y parvenir en mettant à la disposition du comité pour la prévention et la protection au travail des outils et instruments relatifs aux différents domaines du bien-être, afin que les membres de ce comité puissent donner des avis en toute connaissance de cause sur les questions qui leur sont soumises et qui présentent souvent un caractère complexe.

Nous pouvons également constater qu'il est de plus en plus fréquent **que plusieurs travailleurs de différents employeurs soient présents en même temps sur un lieu de travail**. Il convient, à ce propos, d'examiner de quelle manière les représentants des travailleurs dans les comités de prévention et de protection au travail respectifs des différents employeurs peuvent coopérer et être consultés. Cela permettrait de prévenir et, le cas échéant, de gérer les problèmes relatifs au bien-être au travail résultant d'un manque de coordination sur le lieu de travail. Des propositions pourraient être élaborées par analogie avec les structures de coordination établies dans les grands chantiers temporaires ou mobiles ou par analogie avec les comités spéciaux de concertation tels qu'ils existent dans le secteur public ²⁶.

4. *Les travailleurs*

Les travailleurs eux-mêmes jouent un rôle tout aussi important dans la réduction des risques sur le lieu de travail et dans l'application rigoureuse des mesures de prévention. Cela suppose qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention et qu'ils puissent les appliquer. Le secteur du travail intérimaire utilise une **fiche de poste de travail** qui décrit les risques et les mesures de prévention associés à un poste de travail ou à une fonction spécifique. Il s'agit d'un outil très pratique pour accueillir et informer le travailleur intérimaire. Nous évaluerons l'utilisation de cette fiche de poste de travail dans la pratique et, en fonction des résultats de cette évaluation, nous examinerons si l'utilisation d'une telle fiche de poste de travail peut et/ou doit être étendue à tous les travailleurs et comment cela pourrait se faire éventuellement ²⁷.

22 Note du CSPPT, p. 5

23 Note du CSPPT, p. 7

24 Note du CSPPT, p. 7-10

25 Note du CSPPT, p. 14

26 Note du CSPPT, p. 14

27 Note du CSPPT, p. 14

CHAPITRE II: OBJECTIFS DE SOUTIEN À LA POLITIQUE

Section 1. Introduction

Le chapitre Ier énonce une série d'objectifs en vue d'améliorer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Toutefois, pour atteindre ces objectifs, l'autorité publique doit pouvoir disposer de données qui lui permettent de déterminer les mesures les plus appropriées. Une politique des pouvoirs publics en matière de bien-être au travail doit être fondée sur des preuves (evidence based), ce qui signifie que la recherche scientifique est indispensable. En se référant aux résultats de cette recherche scientifique ainsi qu'aux problèmes pratiques identifiés sur le terrain par l'inspection du travail et les partenaires sociaux, l'autorité publique doit être en mesure de déterminer l'approche la plus appropriée pour répondre aux problèmes spécifiques en matière de bien-être au travail. Cette approche consiste en une panoplie d'actions possibles qui passe notamment par l'élaboration de réglementations ou l'organisation de campagnes de sensibilisation et de campagnes d'inspection. Cependant, pour réaliser les objectifs de ce plan d'action, l'engagement des organisations d'employeurs et de travailleurs et de tous les experts en prévention est crucial. La coopération avec les ministres fédéraux et régionaux compétents pour les matières qui peuvent avoir une influence sur le bien-être au travail fait également l'objet de toute notre attention. Last but not least, il est également important de tenir compte de ce qui se passe au niveau européen et international. C'est pourquoi le présent chapitre présente un certain nombre d'objectifs liés à ces fonctions de soutien à la politique.

Section 2. Mise à disposition des données existantes en matière d'exposition

La complexité de la société dans laquelle nous vivons aujourd'hui fait que les travailleurs sont exposés à de nombreux risques au travail. Bien qu'il existe de nombreuses données sur ces risques, celles-ci sont réparties entre différents organismes, chacun disposant de son propre système de collecte de données. Par exemple, Fedris dispose de données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'inspection du Contrôle du Bien-Etre au travail dispose de données sur les constatations qu'elle a effectuées, et chaque service externe de prévention et de protection au travail dispose de son propre système de suivi de la surveillance de la santé et des risques qui y donnent lieu. Cette dispersion et cette fragmentation des données font qu'il est très difficile de collecter les données adéquates, de les comparer et ainsi de tirer des conclusions sans ambiguïté sur la base desquelles une politique peut être élaborée. Dans un paysage fragmenté, la recherche scientifique est dès lors très difficile. C'est pourquoi nous nous sommes fixés comme objectif de **rationaliser ces données** et de les rassembler dans **une base de données centralisée qui sera gérée par le SPF**. Plus

spécifiquement, nous nous référons au projet européen de datamining qui vise à collecter toutes les données belges sur les risques professionnels et les conditions de travail et à numériser les rapports sur ces données. Ce projet sera financé par l'Union européenne de 2022 à 2026 dans le cadre du plan de relance et de résilience (PHV) (Recovery and Resilience Facility)²⁸. Conformément au cadre stratégique européen, des données sur les risques psychosociaux²⁹ et les maladies cardiovasculaires³⁰ seront également rassemblées lors de la constitution de cette base de données.

Ce n'est qu'ainsi qu'il sera possible de disposer d'informations correctes sur les risques présents sur le lieu de travail, leur nature, leur fréquence et leur ampleur. Si nous disposons de données en matière d'exposition collectées de manière uniforme et faciles à consulter, il sera possible, entre autres, de définir des profils de risque. Cette base de données sera également une source importante pour la recherche scientifique et nous permettra d'identifier les points sensibles pour lesquels des actions prioritaires doivent être entreprises et la nature de ces actions. Cela rendra possible une politique fondée sur des bases empiriques et scientifiques (evidence based policy)³¹.

Par ailleurs, nous participerons à l'enquête européenne sur les conditions de travail menée par Eurofound et nous analyserons les données belges figurant dans cette enquête.

Section 3. Une réglementation de qualité

La réglementation belge en matière de bien-être au travail repose principalement sur la loi relative au bien-être des travailleurs du 4 août 1996, le Code du bien-être au travail, l'arrêté royal relatif aux chantiers temporaires et mobiles ainsi qu'une série de dispositions du règlement général pour la protection du travail (RGPT). Afin d'atteindre les objectifs visés au chapitre Ier, il est nécessaire d'apporter quelques aménagements à cette réglementation.

Cette législation doit respecter les principes figurant dans la note de priorités des partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail. La législation doit être suffisamment flexible pour faire face aux défis futurs, mais elle doit également être suffisamment claire et précise afin de pouvoir être appliquée dans la pratique et respectée. Les obligations administratives doivent également être davantage harmonisées et, lorsque cela est nécessaire et possible, simplifiées afin que les acteurs impliqués dans la politique de bien-être sur le lieu de travail connaissent leurs droits et obligations³².

28 Cadre de l'UE, p. 11 ; note du CSPPT, p. 6 et p. 8-9

29 Cadre de l'UE, p. 11

30 Cadre de l'UE, p. 16

31 Accord de gouvernement, p. 14 et 25

32 Note du CSPPT, p. 11-13

Un défi majeur à cet égard est de parvenir à des **procédures d'agrément plus simples et plus accessibles** ³³. En outre, il convient de veiller à moderniser les réglementations relatives aux équipements de travail, à la sécurité incendie et aux chantiers temporaires ou mobiles, afin que les **dispositions encore présentes dans le RGPT** puissent être abrogées, après avoir été intégrées de manière appropriée dans le code du bien-être au travail. Enfin, les formulaires et les modèles doivent être mis à la disposition des utilisateurs **de manière numérique et conviviale**, et la **communication d'informations à l'autorité publique** doit pouvoir se faire, autant que possible, par voie électronique et dans le respect des principes d'only once.

Section 4. Optimiser le fonctionnement de l'administration

En vue d'être en mesure d'élaborer une législation cohérente fondée sur la recherche scientifique, et de la faire connaître à toutes les parties prenantes, il est indispensable que l'administration dispose de ressources suffisantes. C'est pourquoi nous nous efforçons de mettre davantage de personnel et de ressources financières à la disposition de la Direction générale Humanisation du Travail, afin de lui permettre d'élaborer la politique adoptée au niveau réglementaire, de faciliter la concertation sociale, de promouvoir la législation et de mener des campagnes d'information et de sensibilisation à ce sujet. Nous souhaitons également investir davantage de ressources financières, techniques et humaines dans la Direction de la Recherche sur l'Amélioration des Conditions de Travail (DIRACT) afin d'améliorer les connaissances épidémiologiques sur les facteurs de risque dans l'environnement de travail ³⁴

Le succès ou l'échec d'un texte réglementaire dépend de la façon dont on le fait appliquer. Par conséquent, il est crucial que le respect de la législation soit contrôlé de manière efficace. A cet effet, nous avons pour objectif de mettre progressivement le nombre d'inspecteurs de la Direction générale du Contrôle du Bien-Etre au travail en conformité avec les normes de l'OIT ³⁵.

Section 5. Coopération des parties prenantes dans le domaine du bien-être au travail

Le bien-être au travail est un défi pour les pouvoirs publics, mais c'est aussi un défi pour les partenaires sociaux et les services de prévention. Les employeurs, les travailleurs et les conseillers en prévention collaborent à l'élaboration de la politique de bien-être dans l'entreprise.

L'employeur porte la responsabilité finale de la politique de prévention à mener dans son entreprise. Il ne peut y parvenir que s'il est soutenu dans cette mission par les organisations d'employeurs représentées au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail. Il est par conséquent de la plus haute importance que les différentes fédérations d'employeurs contribuent de manière constructive à la politique qui est développée au niveau macro, et qu'elles sensibilisent leurs membres au bien-être au travail, les informent des outils

et instruments disponibles, et leur donnent un signal fort que le bien-être au travail est dans l'intérêt de chaque entreprise, y compris les PME.

Les travailleurs ont eux aussi un rôle important à jouer dans la réduction des risques sur le lieu de travail en appliquant rigoureusement les mesures de prévention. Les représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail jouent un rôle tout à fait exemplaire à cet égard. Ils sont soutenus dans cette démarche par les organisations de travailleurs représentées au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail. Ces organisations jouent également un rôle fondamental dans l'élaboration de la politique de bien-être au niveau macro et dans la sensibilisation, l'information et la formation de leurs membres.

Les conseillers en prévention des services internes et externes de prévention et de protection au travail possèdent de vastes compétences dans les domaines de la sécurité du travail, de la médecine du travail, de l'hygiène du travail, de l'ergonomie et des aspects psychosociaux du travail. Ils sont invités à partager cette expertise avec tous les acteurs actifs au niveau macro, afin d'élaborer et de concrétiser le plan d'action national.

Ce n'est que grâce aux initiatives et aux actions de tous les acteurs impliqués dans le bien-être au travail, et à une coopération intensive entre eux, qu'il sera possible de développer un plan d'action qualitatif en matière de bien-être au travail et de l'appliquer dans la pratique.

Section 6. Synergie entre le bien-être au travail et d'autres enjeux qui relèvent de la compétence d'autres autorités

Les dix-huit mois qui viennent de s'écouler nous ont beaucoup appris sur la fragilité de l'être humain. Nous devons être en mesure d'anticiper et de réagir rapidement et de manière appropriée à une crise sanitaire. La pandémie a été un facteur catalyseur dans le développement du télétravail et dans la transition digitale. Nous sommes confrontés aux enjeux du changement climatique qui, comme l'ont démontré les inondations de l'été 2021, peut et va bouleverser la vie quotidienne de chacun. L'attention accordée au changement climatique exige de remettre sérieusement en question notre façon de consommer. La soutenabilité de la production, l'utilisation de nouvelles sources d'énergie et la protection de l'environnement imposent le développement de nouvelles technologies qui, à leur tour, affecteront le marché du travail et la façon dont nous travaillons. Le bien-être au travail est

33 Note du CSPPT, p. 9-10

34 Accord de gouvernement, p. 24 ; note du CSPPT, p. 7

35 Cadre de l'UE, p. 18 ; accord de gouvernement, p. 21 ; note du CSPPT, p. 17

certes un sujet important, mais il ne peut être considéré indépendamment d'autres questions qui relèvent de la compétence d'autres ministres fédéraux. En effet, le bien-être au travail interagit avec la mise sur le marché de produits sûrs (Ministre de l'Economie) et de substances non dangereuses (Ministre de la Santé publique et de l'Environnement), la sécurité sociale (Ministre des Affaires sociales), la lutte contre la discrimination (Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité),... La pandémie de coronavirus a également fait apparaître des interfaces avec la santé publique en général et la médecine préventive axée sur la population (cette dernière étant une compétence des Communautés)³⁶.

Une concertation approfondie avec toutes ces instances sera nécessaire, notamment pour éviter que des personnes et des ressources qui devraient être utilisées pour la sécurité et la santé au travail ne soient détournées vers d'autres objectifs³⁷.

En outre, une concertation doit également avoir lieu avec les Ministres des Communautés chargés de l'enseignement, dans le but de renforcer la formation de tous les conseillers en prévention³⁸. Nous examinerons, par ailleurs, avec les Ministres responsables de l'enseignement francophone comment nous pouvons conclure un protocole de collaboration, comme il en existe déjà un pour l'enseignement dans la Communauté flamande³⁹. Un tel partenariat constitue un instrument important pour stimuler la culture de la prévention dans les établissements d'enseignement et pour intégrer le bien-être au travail dans la formation. En effet, les travailleurs de demain sont à l'école aujourd'hui.

Comme dit un proverbe populaire, les bonnes habitudes apprises chez les jeunes restent ensuite généralement acquises. Cela s'applique également au bien-être au travail, et ceux qui apprennent à travailler de manière sûre et saine à l'école acquièrent une attitude qu'ils conserveront tout au long de leur carrière. Une telle attitude aura à terme un effet positif sur le nombre et la nature des accidents du travail et sur les maladies liées au travail. Cela confirme également les conclusions de la conférence sur l'emploi qui a eu lieu les 7 et 8 septembre 2021. L'attention portée au bien-être au travail doit être un fil conducteur tout au long de la carrière et est fondamentale si l'on veut que les gens bénéficient de carrières de qualité, qui donnent une énergie positive et évitent les problèmes de santé⁴⁰.

Section 7. Coopération au niveau européen et international

La Belgique s'est toujours profilée comme un partisan de l'Europe. C'est pourquoi nous suivrons de près et soutiendrons pleinement les actions entreprises au niveau européen. Cela implique que nous nous engageons à collaborer de manière constructive à l'élaboration des directives européennes et autres instruments développés au niveau européen⁴¹. Cela signifie également que nous transposons les directives européennes en matière de sécurité et de santé au travail dans le droit belge, en temps voulu et de manière correcte⁴². Bien entendu, toute notre attention doit également être tournée vers notre rôle de Président du Conseil de l'Union européenne, que la Belgique assurera en 2024⁴³.

Au niveau de l'Organisation Internationale du Travail, nous souhaitons non seulement ratifier les conventions pertinentes pour la sécurité et la santé, et veiller à leur application concrète. Mais nous continuerons également à œuvrer pour l'intégration de la sécurité et de la santé dans les normes fondamentales du travail ⁴⁴.

36 Cadre de l'UE, p. 19

37 Note du CSPPT, p. 17

38 Note du CSPPT, p. 11

39 Note du CSPPT, p. 17

40 Accord de gouvernement, p. 21

41 Cadre de l'UE, p. 10-11, 15-17 et 19 ; Accord de gouvernement, p. 89

42 Accord de gouvernement, p. 88

43 Accord de gouvernement, p. 89

44 Cadre de l'UE, p. 20 ; Accord de gouvernement, p. 88

ENSEMBLE, NOUS Y TRAVAILLONS !

Ce plan décrit les grandes lignes à suivre pour élaborer une politique cohérente en matière de bien-être au travail sur une période de six ans. Il faut à présent définir des actions concrètes, réalistes et réalisables pour chaque année, qui contribuent de toute évidence à un plus grand bien-être au travail. J'invite toutes les parties prenantes à prendre leurs responsabilités à cet égard. Je suis également confiant que nous réussirons si nous travaillons ENSEMBLE.

LE MINISTRE DU TRAVAIL
Pierre-Yves DERMAGNE